

坂ノ途中生産者アンケート報告書

2023年9月

On the slope Lab.

坂ノ途中の研究室

本報告書について

坂ノ途中の研究室・東京工業大学博士課程 渡邊春菜

本報告書は、2023年3月に実施した「新規就農者のリアルと坂ノ途中ができることを探るための基礎調査」の集計結果 (Part1)、経営ハードルが上がる規模と要因についての一考察 (Part2)、【付録】自由記述集で構成されています。

坂ノ途中では昨年、事業を通してどのような変化を生み出そうとしているのかを表した、セオリーオブチェンジを作りました。そしてビジョン「100年先もつづく、農業を。」のために、生産者の経営状況の改善や持続可能性を意識した生活を送る人々を増やす、といった具体的な目標を設定しています。生産者アンケートは、これらの目標に対する現在地を把握するための役割を持っています。また、就農前の研修状況や、どのような経営を目指しているのか、運営実態はどうなっているのか等から農業を続けていく上での障壁を明らかにし、「坂ノ途中だからこそできること」を試行錯誤する上でも重要な調査となっています。

また本報告書でのコメントは、アンケート結果や過去の生産者等との意見交換から、現時点で読み取れた解釈にすぎません。今後更なる調査や、皆さんとの意見交換を通してアップデートしていけたらと思っております。

調査概要

項目

1. 基本情報
2. 自然環境に対する価値観と生活への満足度【第2回調査より追加】
3. 技術習得、研修について
4. 経営状況について (※経営やお金のことなど答えにくい質問は任意回答です。)
5. 環境負荷低減の取り組みや地域との連携、有機農業について
6. 坂ノ途中について

対象：2023年3月より過去2年間で一度でも取引があった生産者 350 軒

期間：2023/3/13~4/2

回答数と回答率：134 件、38%

目次

PART 1【集計結果】	4
1. 回答者の基本情報	5
2. 就農前の研修について	7
研修内容と経営状況の関係	8
3. 就農後の経営実態	10
生計の立て方	10
売上高	11
今後の経営方針	11
4. 運営実態	13
有機 JAS 認証	13
販路	14
労働力	15
人件費	16
課題	20
5. 生産者の価値観	21
自然とのつながり	21
生活	23
PART 2【データから読み解く】	25
経営ハードルが上がる経営規模と要因は何か？	26
経営状況に対する満足度と売上高の関係	26
現状と目指す売上高から見る経営拡大意向	27
満足度と拡大意向の関係	28
考察とまとめ	32
【付録】自由記述集	33
図表一覧	
図 1 年齢	5
図 2 栽培スタイル	6
図 3 研修で学んだことと、それが役に立っているか	7
図 4 経験した研修内容(経営が成り立っている、成り立っていないで比較)	9
図 5 どのように生計を成り立たせているか	10

(坂ノ途中の研究室, 2023)

図 6	目指している生計の立て方	10
図 7	売上高分布(2022 年度)	11
図 8	目標とする売上高	11
図 9	有機 JAS 取得状況	13
図 10	主な販路	14
図 11	自分以外の農業従事者数	15
図 12	正社員 1 人雇用の人件費率	16
図 13	正社員を雇用している場合の人件費率(従事者 2~9 人)	17
図 14	正社員を雇用している場合の人件費率(従事者 10~19 人)	18
図 15	正社員を雇用している場合の人件費率(従事者 20~60 人)	19
図 16	経営課題(売上高グループ別)	20
図 17	自然環境に対する価値観	21
図 18	自然と人間の関係について	22
図 19	現在の生活に対する満足度	23
図 20	年代別、坂ノ途中の生産者の生活満足度	24
図 21	年代別、国民の生活満足度	24
図 22	現在の経営状況に対する満足度(売上高グループ別)	26
表 1	属性	5
表 2	就農区分	5
表 3	就農経過年の分布	6
表 4	就農経過年と経営状況	8
表 5	今後の経営方針	12
表 6	従事者 2~9 人の経営体における雇用形態	17
表 7	従事者 10~19 人の経営体における雇用形態	18
表 8	従事者 20~60 人の経営体における雇用形態	19
表 9	現状の売上高と将来的に目指す売上高	27
表 10	1000 万円台、満足度「やや満足」生産者プロフィール	28
表 11	1000 万円台、満足度「不満/やや不満」生産者プロフィール	29
表 12	2000~6000 万円台、生産者プロフィール	31

(坂ノ途中の研究室, 2023)

Part 1 【集計結果】

坂ノ途中の研究室・東京工業大学博士課程
渡邊春菜

1. 回答者の基本情報

表 1 属性

個人または法人で農業経営をしている	126
生産者団体・組合（生産者の取りまとめをしている）	8
	134

以下、「個人または法人で農業経営をしている」126人の集計データを示す。

- 平均年齢は 45.3 歳(前年+0.8)
- 最年少 25 歳、最年長 80 歳

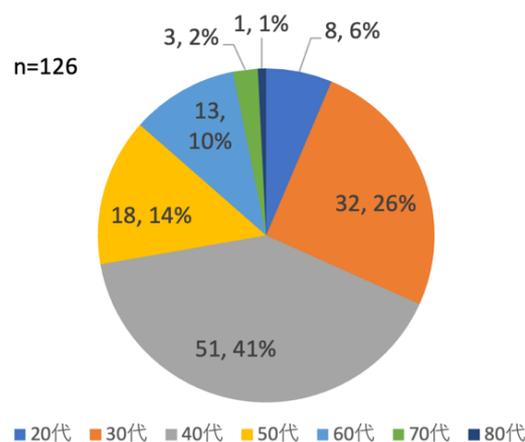


図 1 年齢

表 2 就農区分

	親が農業所得を主たる所得としている	親は農家ではないが、祖父母が農業所得を主たる所得としている	親も祖父母も農家ではない	総計
土地などを独自に購入したり借り受けて、新たに農業経営を開始した	3	8	89	100
実家（または配偶者の実家）の農業経営に従事した	5			5
実家（または配偶者の実家）の経営を継承して、農業経営を開始した	6	2	1	9
実家や親族が農地を持っていた			2	2
その他（生産法人を起業）		1		1
有効データ総計	14	11	92	117
無効				9
総計				126

- 新規参入者（土地などを独自に購入したり借り受けて、新たに農業経営を開始した）は 100 人（79.4%）。うち農家出身は 3 人のみだった。

表 3 就農経過年の分布

80年代	90年代	00年代	2010~2013年 (10~13年目)	2014~2019年 (4~9年目)	2020年~ (1~3年目)	無効 &無 記入	総計
4	5	14	26	46	17	14	126
3%	4%	11%	21%	37%	13%	11%	100%
39%				50%			

- ・ 10年以上経過している生産者が39%、就農10年に満たない生産者が50%。

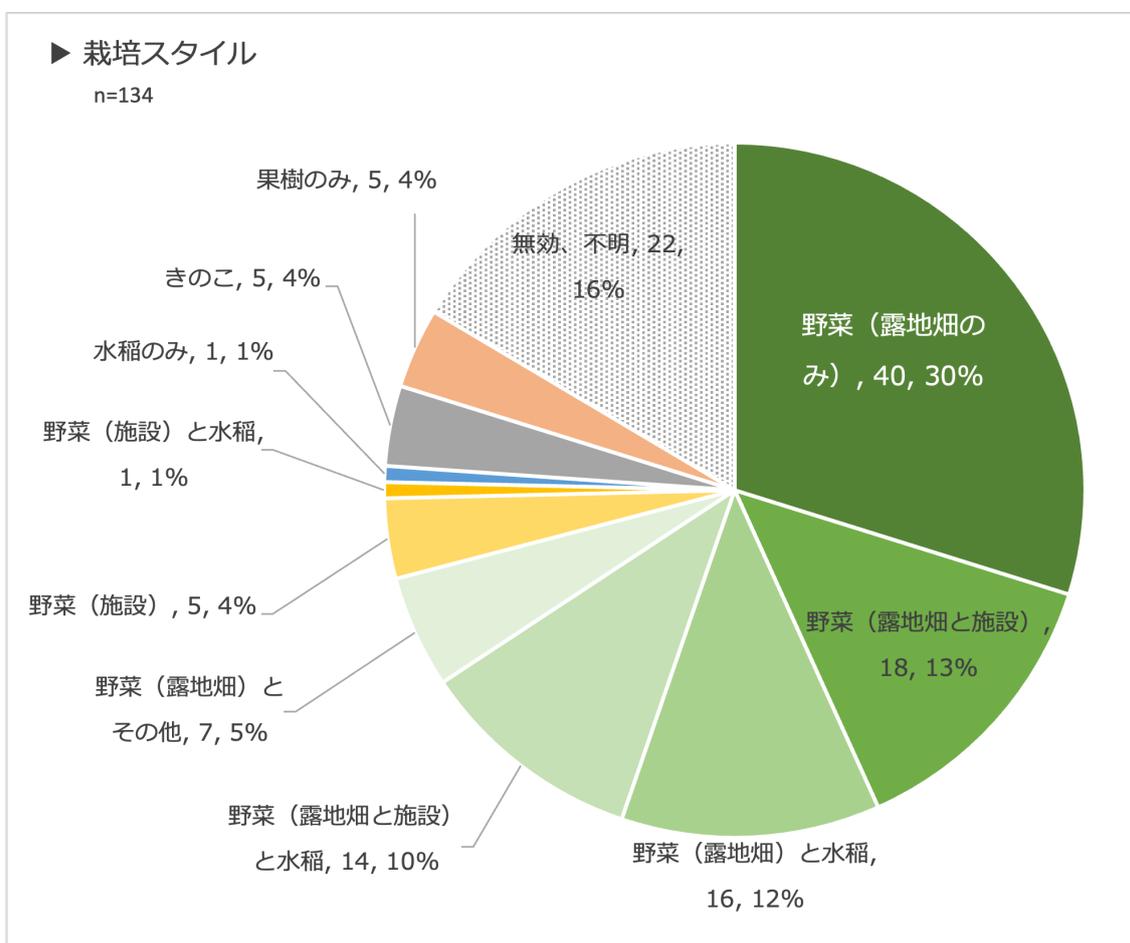


図 2 栽培スタイル

野菜生産者（露地畑、施設、複合あわせて）が75%（101人）であり、うちそのほとんどが露地畑を持つ（95人）。施設栽培のみは5人と少なかった。「野菜（露地畑）とその他」には、果樹、竹林、養鶏との複合経営が含まれる。「きのこ」は全員がきのこのみを栽培している。「無効、不明」には判断不可および生産者団体が含まれる。

2. 就農前の研修について

生産者団体を除く回答者 126 人のうち、研修を受けていたのは 79 人、63%だった。今回は、第 1 回調査（2022 年）の「研修期間と経営が成り立っていることとの関係が見られない」という結果を受け、研修内容に着目し以下の問いを検証した。

- ・ 研修でどのようなことを学んだのか
- ・ 経営が成り立っている人と成り立っていない人で研修内容に違いはあるのか
- ・ 経営が成り立っている人が受けていた研修とは

まず、研修を受けた 79 人の学んだことを集計した。その結果、研修でよく学ぶ項目とあまり学ばない項目があることがわかった。よく学ぶのは、「栽培技術」や「機械の操作」など農作業に直接関わる項目、あまり学ばないのは「経理や雇用などの事務作業」「投資・経営計画」、「販路構築・拡大」などの経営に関する項目だった（図 3 赤枠）。

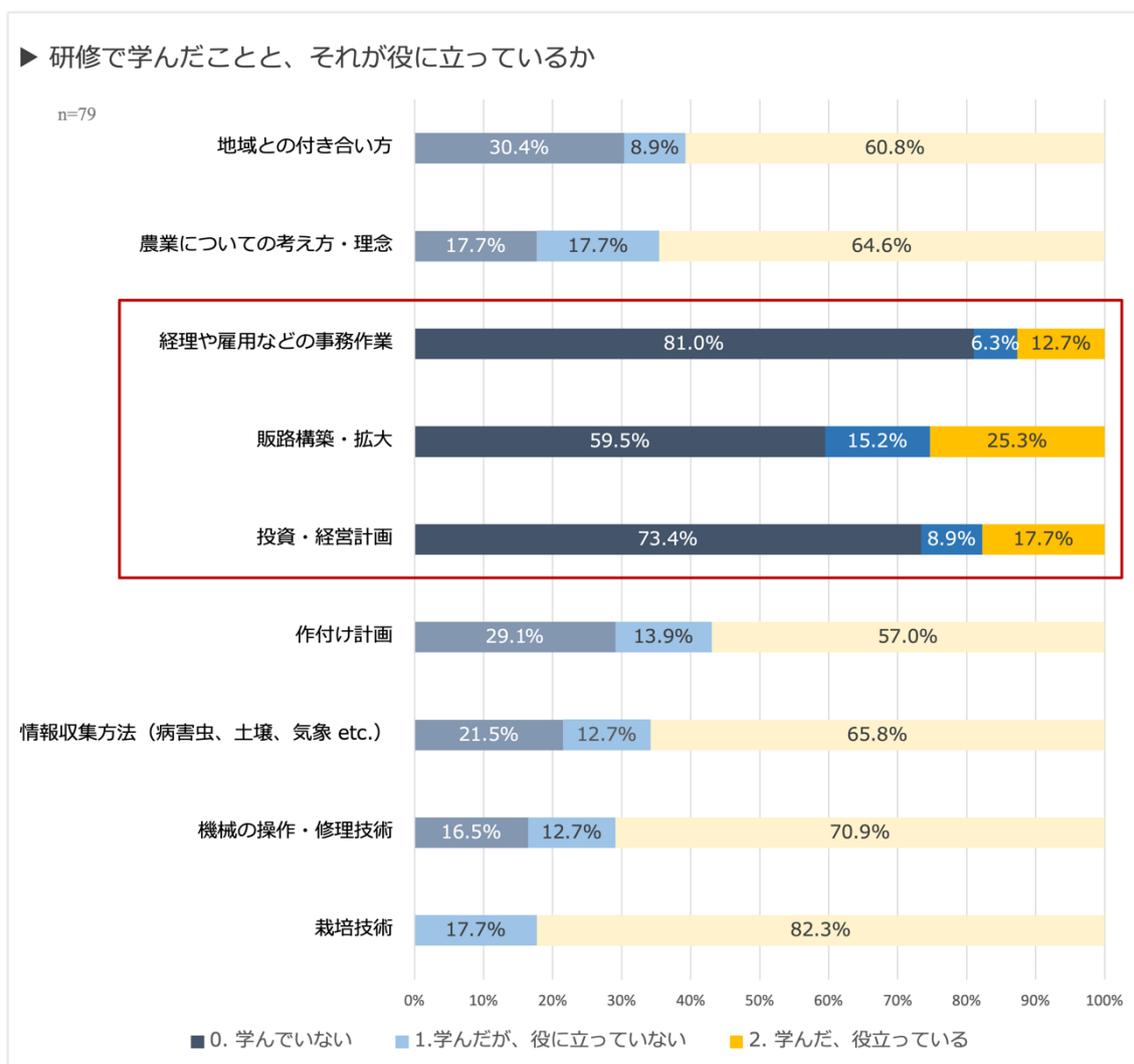


図 3 研修で学んだことと、それが役に立っているか

研修内容と経営状況の関係

学んでいる人が少なかった「経理や雇用などの事務作業」「投資・経営計画」、「販路構築・拡大」は、経営が成り立つことに影響しているのかを見るために、就農してから10年未満（2014年以降に就農）のグループを経営が成り立っている・いないに分けて研修内容を比較する。

就農年でグループを分けた理由は、就農してから経過期間が長いほど経営が成り立つ率が高い（第1回調査結果）、つまり純粋に研修内容の影響が見られないからである。

念のため2023年のデータでも、就農10年以上（2013年までに就農）、10年未満（2014年以降に就農）のグループに分けて経営が成り立っている率を見てみると、就農から10年以上では97%、10年未満では81%で差はわずかだった（表4）。

ただし、10年以上のグループは「黒字を継続している」率が高く（10年以上54%と10年未満31%）、研修以外の要因があると考えられたため、検証には就農10年未満グループのデータを用いることとした。

表4 就農経過年と経営状況

	経営が成り立っている		集計	成り立っていない		集計	不明	総計
	経営が成り立っている /黒字を継続している	経営が ろうじて 成り立 っている		補助金給付金により 成り立っているが、農 業のみでは経営が成 り立っていない	経営が 成り立 っていない			
10年 以上	15 (54%)	12 (43%)	27	0	1 (3%)	1	0	28
10年 未満	13 (31%)	21 (50%)	34	1 (2%)	6 (14%)	7	1	42

※研修あり、経営状況について回答のあった70人

就農してから10年未満の40人について、経営が成り立っている33人と成り立っていない7人の経験した研修内容について経験率を比較した(図4)。

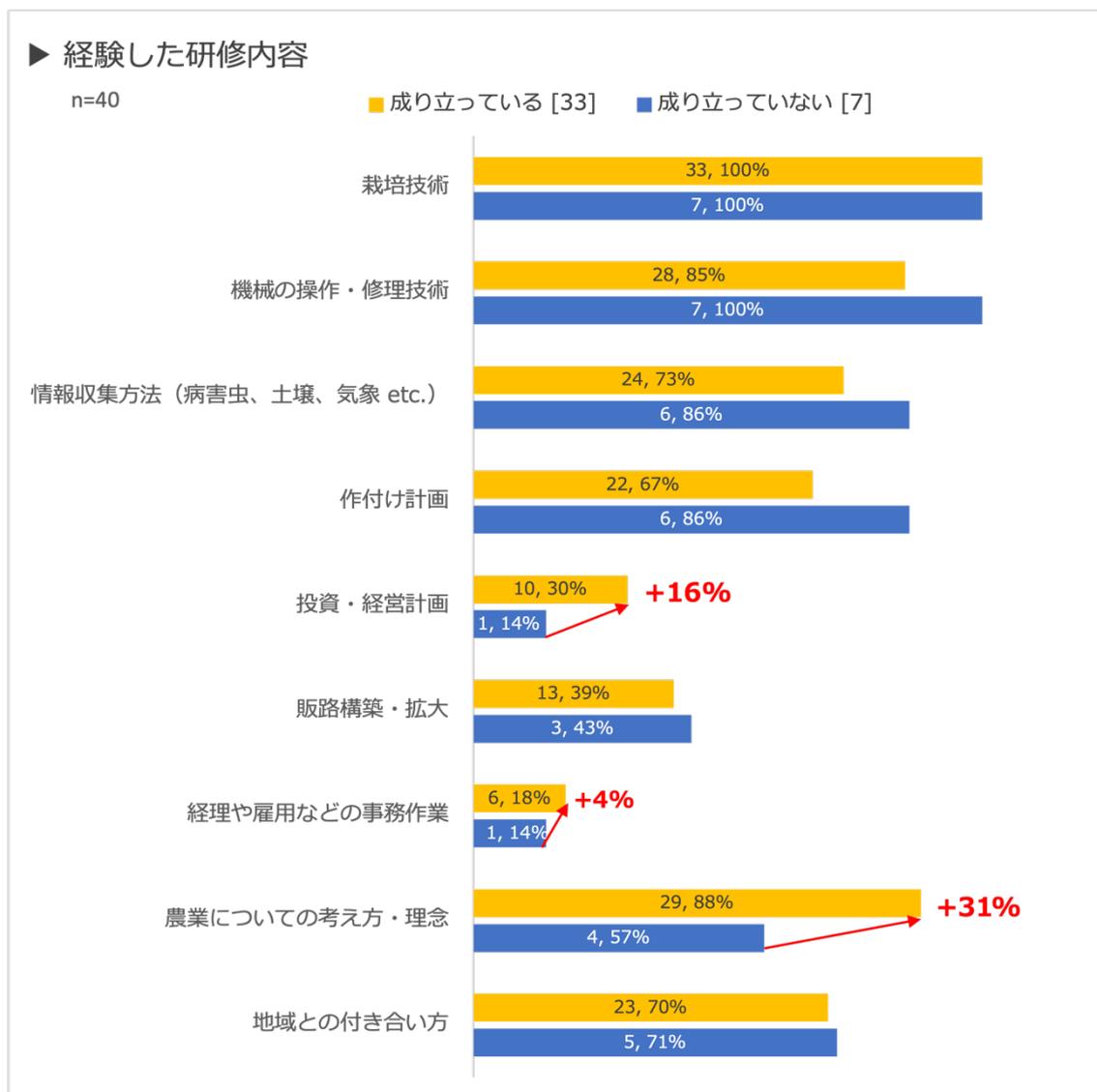


図4 経験した研修内容 (経営が成り立っている、成り立っていないで比較)

差が出た研修内容は、「農業についての考え方・理念」、「投資・経営計画」だった。差がない、ほとんどなかったのは「栽培技術」「販路構築・拡大」「地域との付き合い方」だった。「経営が成り立っていない」が7人しかいないことには注意が必要であるが、学んでいる人が少ない、かつ経営状況によって差が出た「投資・経営計画」を研修に組み込むことは就農後の経営安定にとって必要な研修ではないだろうか。

なお、本章で取り上げられなかった「研修で学んで良かったこと」「学びたかった・学び足りなかったこと」、満足度とその理由については【付録】に記載した。

3. 就農後の経営実態

第1回調査では、「生計の立て方」「売上高」という、経済的状況の側面からしか経営スタイルを捉えることができなかった。そこで今回は「個人または法人で農業経営をしている」126人について、どのような経営を目指しているのかといった質問を加えることで、多様な農家像を捉えることを試みた。

生計の立て方

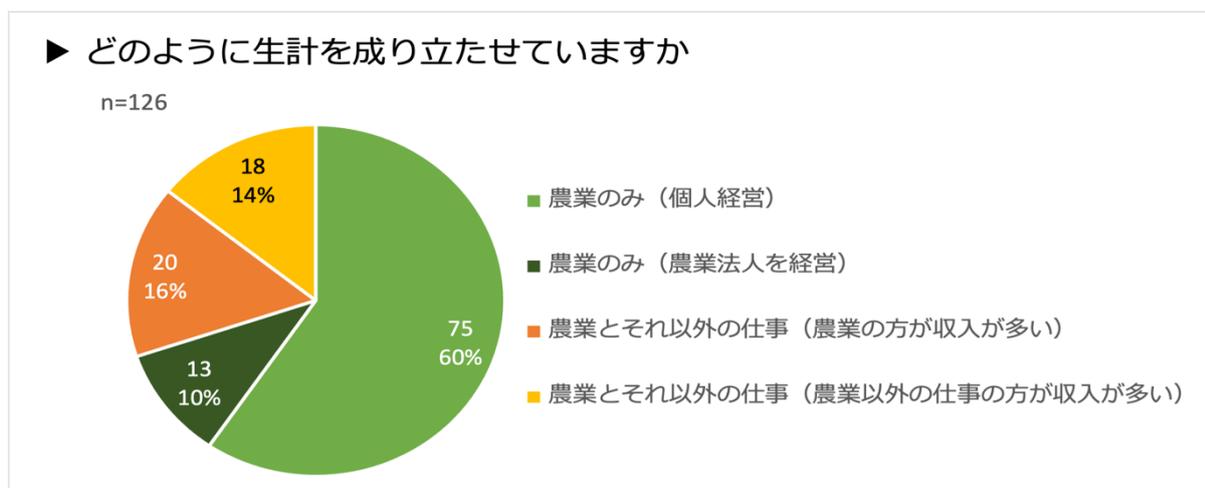


図 5 どのように生計を成り立たせているか

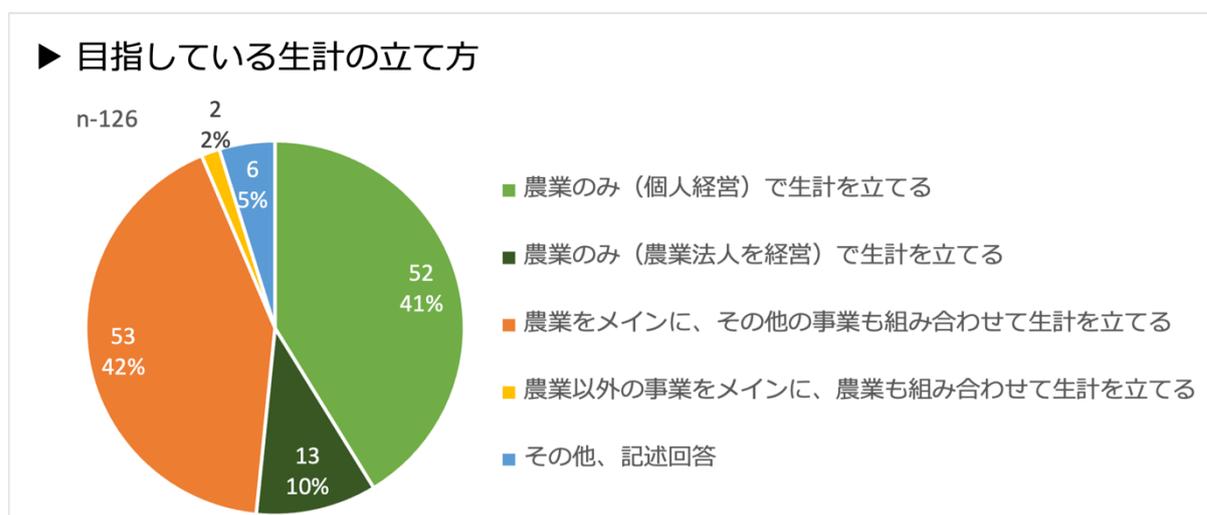
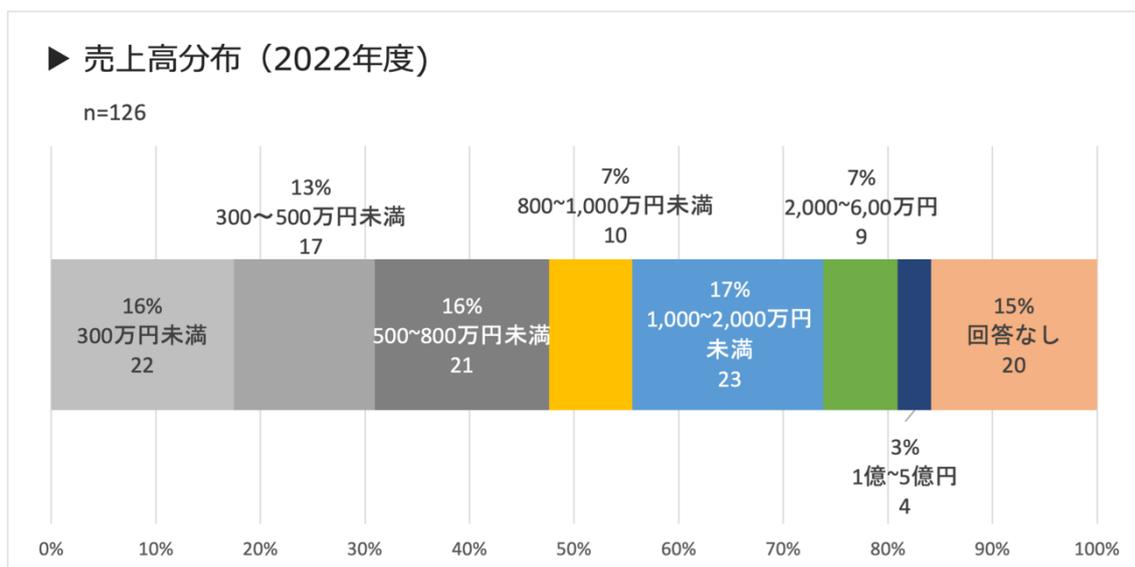


図 6 目指している生計の立て方

目指している生計の立て方では、法人を経営している場合は現状と変わらない。しかし、個人経営の場合は、「農業のみで生計を立てる」が60%から41%に減っており、農業生産以外の事業にも取り組もうとしている人がいることが読み取れた。

売上高

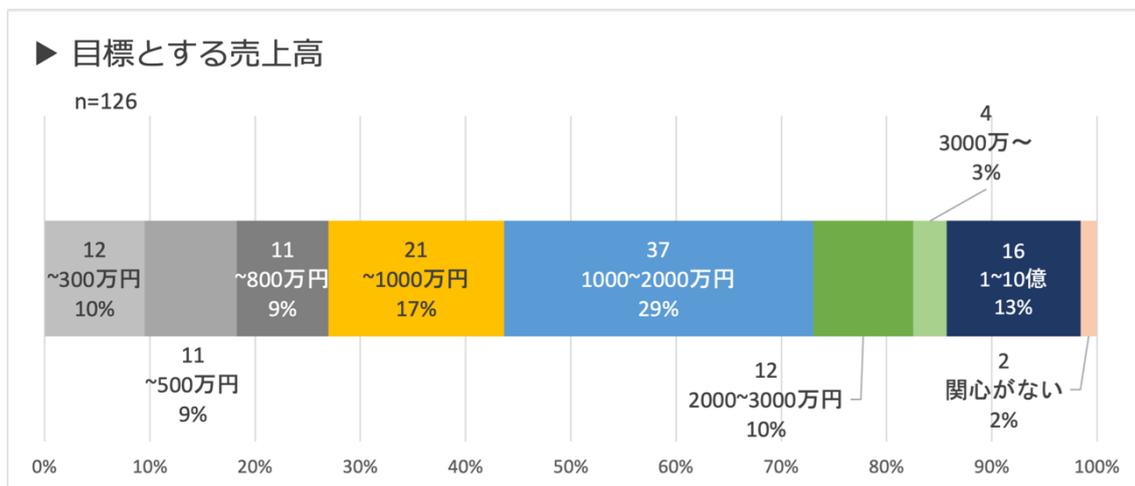


※記述式で回答してもらったデータを集計

図 7 売上高分布 (2022年度)

1000 万円未満 (52%) と 1000 万円台 (17%) で 69% を占める。

今後の経営方針



※~300万円, ~500万円, ~800万円, ~1000万円, 1000~2000万円, 2000~3000万円から選択式で回答してもらい、3000万円以上の場合は具体的な数字を記入してもらった。

図 8 目標とする売上高

1000~2000万円を目指す人が最も多かった (29%)。

表 5 今後の経営方針

	農地面積	栽培品目数	従業員数	経営規模
縮小/減少	8 (6%)	18 (14%)	5 (4%)	8 (6%)
現状維持	<u>63 (50%)</u>	<u>75 (60%)</u>	58 (46%)	48 (38%)
拡大/増加	55 (44%)	33 (26%)	<u>63 (50%)</u>	<u>70 (56%)</u>
	126	126	126	126

今後の経営規模については、現状維持（38%）、拡大（55%）が大半を占めるが、「目標とする売上高(p.11)」を見る限り大規模法人を目指す人は少ないことが予想される。また、経営規模拡大を目指すことが、単に農地面積を広げる拡大ではなく、面積は現状維持で人を雇う等、様々な経営規模拡大の方向性があると考えられる。

このことは、「目指す経営スタイル」の回答を以下に示した3グループに大別することにより具体的に見ることができ、多様な価値観を持つ生産者がいることもわかった。
※詳細は【付録】に掲載

(1)暮らしとともにある農業 [32]

家族での暮らしが基盤にあり、その上で無理なく農業をすることや、目指すライフスタイル（半農半Xや絵を描くなど）を実現したいという回答が見られた。

(2)地域のための農業 [43]

地域の雇用創出や、人材育成等を通して有機農家を増やす環境を作りたい、耕作放棄地を作らないために経営を拡大したい、伝統種を継承したい、というように農業を通じた様々な形の地域や環境への貢献を目指す回答が見られた。

(3)経営多角化 [27]

多角化は二つのグループに分けられた。一つ目は、加工・販売などの六次産業化や地域農産物を集めて卸売業をするなど、経営拡大のための多角化を目指すグループ。もう一つは、農家レストランや農泊、消費者の受け入れなど体験を通して農業をより身近な存在にしたいというグループである。

4. 運営実態

有機 JAS 認証

一般的に有機 JAS 認証の取得は、認証にかかる諸手続きや費用負担から新規就農者や小規模生産者にとってハードルが高いと言われている。坂ノ途中では取引に認証は問うていないが、実際にはどれくらいの生産者が認証を取得しているのかを集計した。

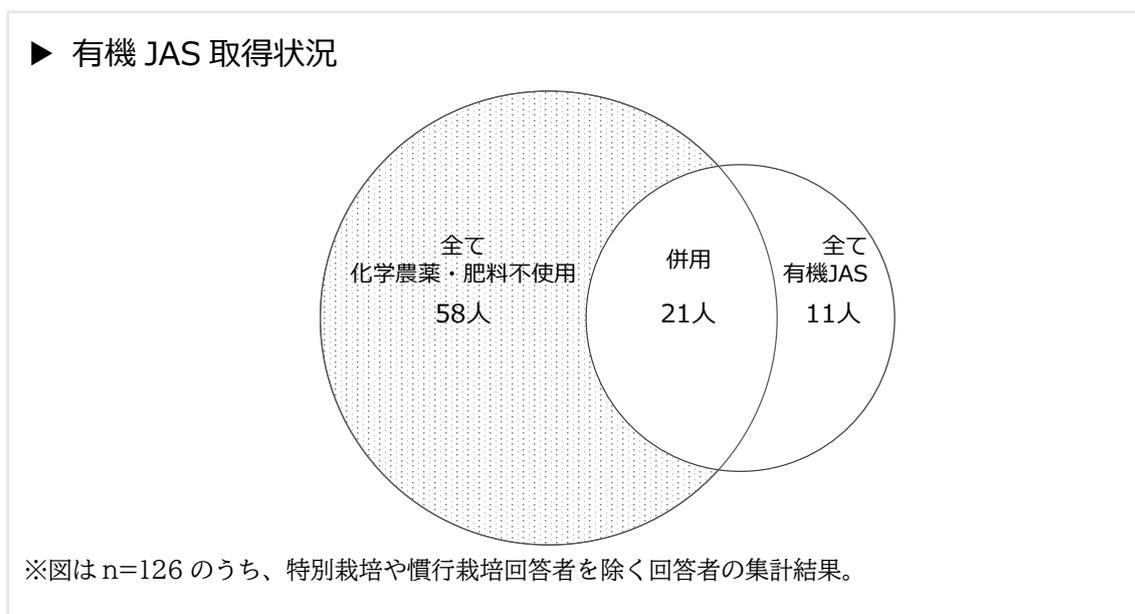


図 9 有機 JAS 取得状況

すべての圃場で有機 JAS 認証を取得しているのは 11 人 (9%)、併用 (一部の圃場で取得している) を合わせても 38 人 (30%)¹にとどまることがわかった。一方で、有機 JAS 認証は取得していないが、すべての圃場で化学合成肥料・農薬不使用は 58 人 (46%) だった。

¹ 図の中でカウントされていない認証取得者が、図中「併用」+特別栽培が 3 人、+慣行栽培が 1 人、また有機 JAS と特別栽培の併用が 2 人の計 6 人いるため、11 (全て JAS) +21 (併用) +6=38 人となる。

販路

主な販売先 1~3 までを複数選択で選んでもらい、第 1 位の販路がなぜ一番大きくなっているかの理由を自由記述で聞いた (134 人のうち無回答 2 人、n=132)。

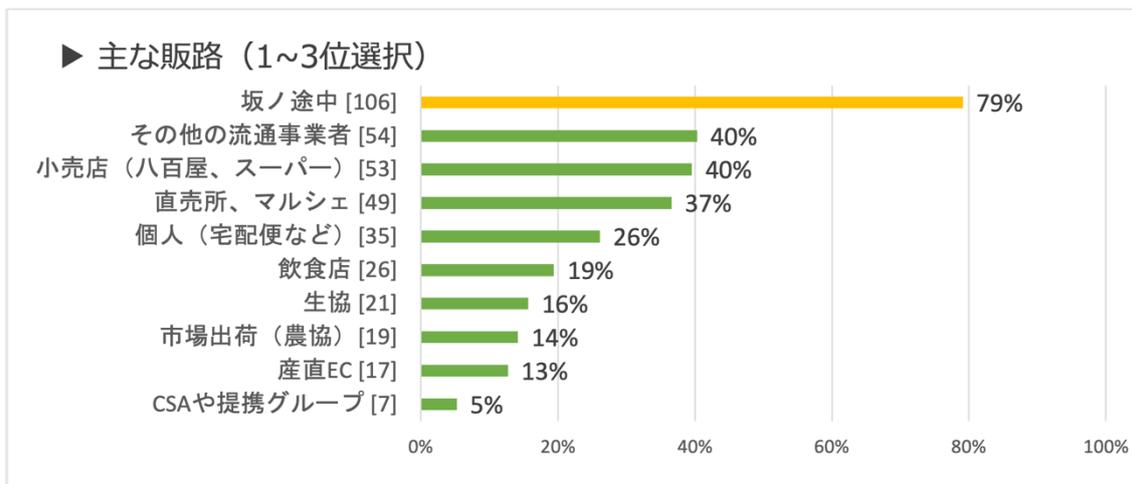


図 10 主な販路

106 人、79%が坂ノ途中を主な販路としており、これは坂ノ途中が 4 位以下の販路の人が 3 割弱いることも表している。他の販路については「その他の流通事業者」「小売店」「直売所」を主な販路とする人が多く、「市場出荷」「産直 EC」「CSA や提携グループ」は少ない。それぞれの販路について、1 位と回答した人の理由を分類してみると、生産者視点で見た各販路の特徴が浮かび上がってきた。坂ノ途中が 1 位の 23 人の理由を見ると「相談できること、単価の高さ」が多かったが、「出荷量と頻度が多い」「今年から有機栽培を本格的に始めたから」という記述もあり、新規就農者や中小規模生産者の出荷スタイルに合うようなバリューチェーン作ってきた結果が反映されているのではないかと推察される。

以下、それぞれ 1 位の販路と回答した人の理由に多かった特徴をまとめた。

坂ノ途中：相談できること、単価の高さ

その他の流通事業者：買取量の多さ

小売店：安定性、自由さ（出荷量や、納品日、品種）

直売所、マルシェ：近くで都合（出荷のタイミング、価格設定ができる）が良い

個人：固定客がいること、単価の高さ、安定性

飲食店：単価の高さ、近さ

生協：買取量の多さ、有機 JAS の引き合いがある、消費者との交流

市場出荷：余剰分の捌き先、全量買取

産直 EC：単価の高さ、消費者への認知度アップ

CSA や提携グループ：それぞれ個別の理由（農福連携に貢献できる、高単価など）

労働力

個人または法人で農業経営をしている経営体 (n=126) のうち、自分以外の家族農業従事者と家族以外の従事者の人数を集計した (無回答 1 を除く)。

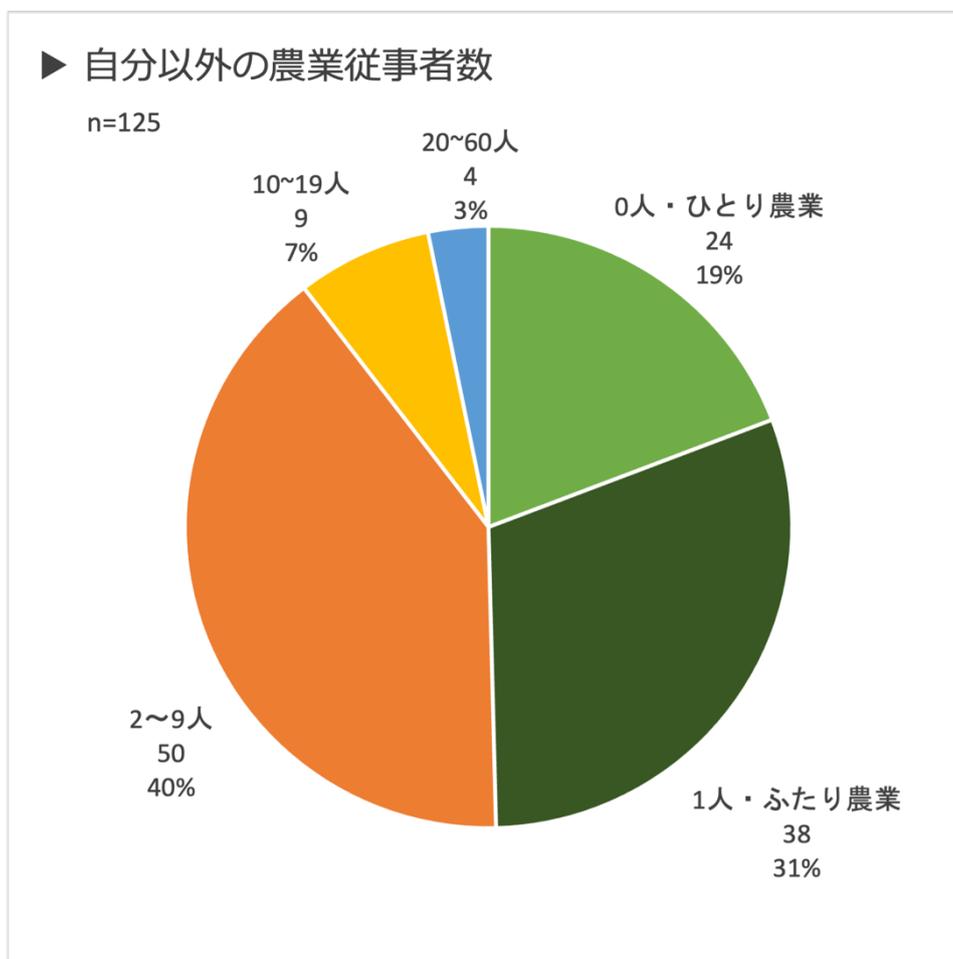


図 11 自分以外の農業従事者数

- ・ 自分以外の従事者 0 人、1 人が 50%、従業員 10 人以下が 40%と多くを占めた。一方で従業員が 10 人以上の経営体はわずか 10%にとどまった。
- ・ 従事者 0 人の 24 人の売上高を見ると、最高額は 975 万円だった。もっとも多かったのは 300 万円未満 9 人だった。
- ・ 従事者 1 人の 38 人のうち、自分と家族の二人は 33 人、自分と家族以外従事者の二人は 4 人だった。二人の場合は家族が重要な労働力となっていることがうかがえる。

人件費

正社員を雇用している場合の人件費と売上高に占める割合を自分以外の「図11 自分以外の農業従事者数」ごとに集計した(図12~15)²。その結果、人件費率が20%台後半で安定するパターンとして³、「1400~1500万円/社員1、パート2~4人、雇用合計2~4人(図13、サンプル5,6)」「3200~3300万円/社員1~2人、パート2~3人、雇用合計4人(図13、サンプル8,9)」の2パターンが浮かび上がってきた⁴。以下に従事者数ごとの分析を示す。

従事者1人

38経営体のうち正社員を1人雇用しているのは5経営体だった。

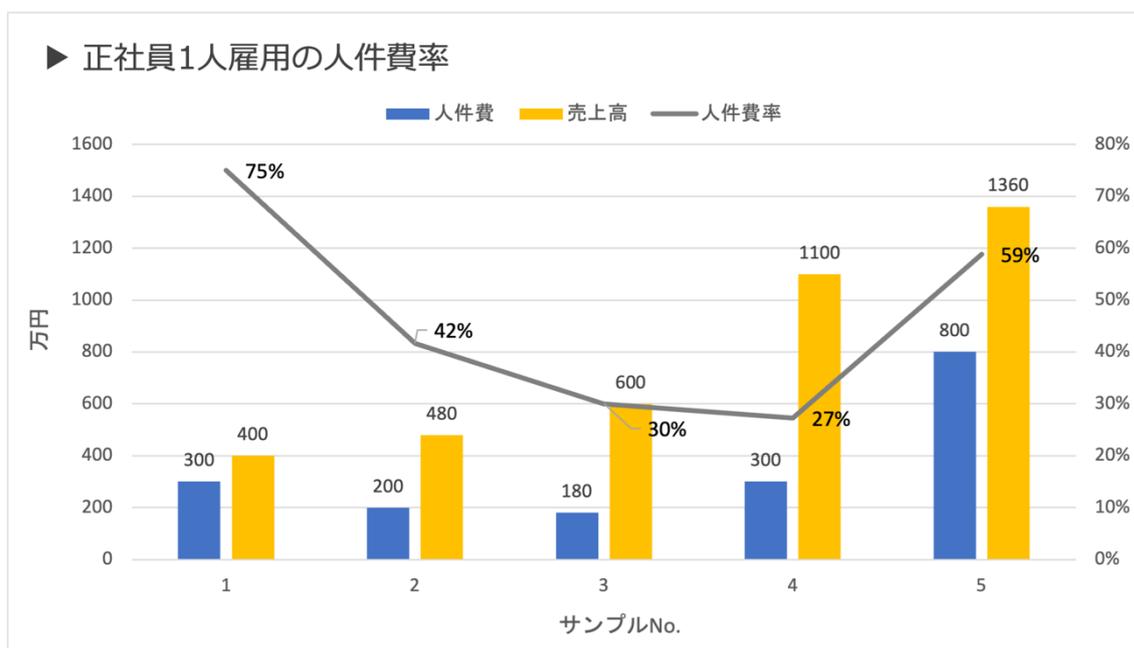


図12 正社員1人雇用の人件費率

- ・ サンプル5を除き、正社員を1人雇用するには180~300万円程度を人件費にかけていることがわかる。また、売上高500万円未満のサンプル1,2では人件費がかなり経営を圧迫していると言える(人件費率75%, 42%)。

² パート・アルバイトは、雇用期間や労働時間が異なり人件費を正確に把握しにくいと除外した。

³ 複数の生産者へのヒアリングでは、人件費率が20%台に抑えられると理想という意見が出ていた。

⁴ 多数の卒業生を輩出した生産者のヒアリングでは、3500万円5人が安定するポイントではないかという意見があった。

従事者 2~9 人

50 経営体のうち正社員を 1 人以上雇用しているのは 9 経営体だった。

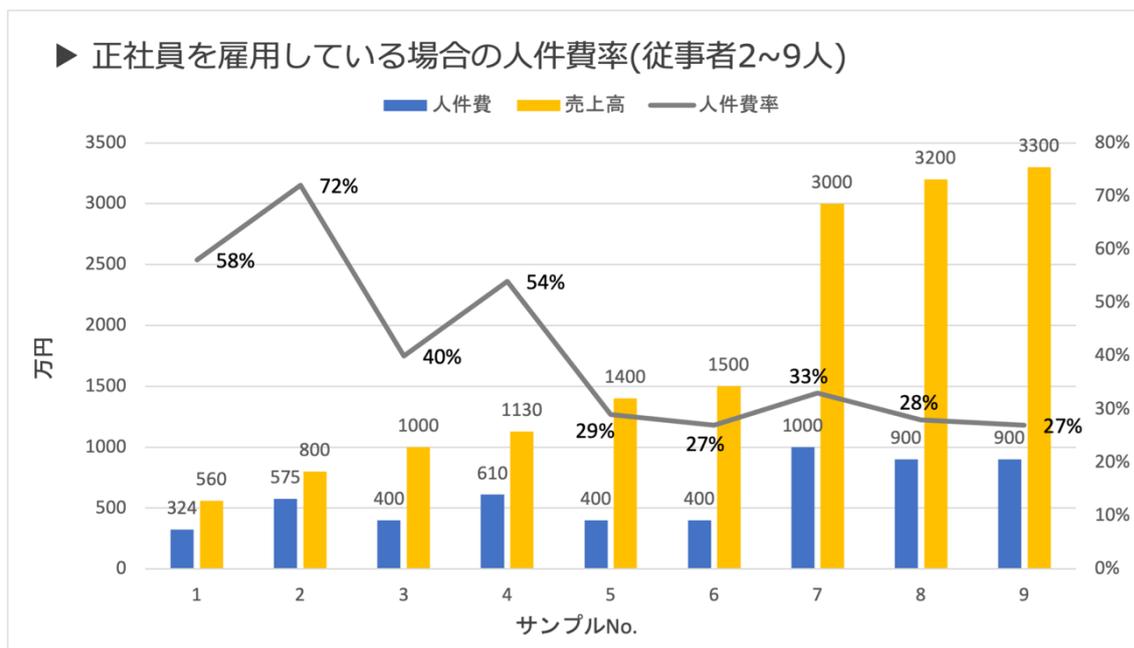


図 13 正社員を雇用している場合の人件費率(従事者 2~9 人)

表 6 従事者 2~9 人の経営体における雇用形態

No.	雇用形態と人数	合計
1	正社員 1 人、パート 4 人	5 人
2	(家族1人、家族外 1 人のうち)正規雇用 1 人	2 人
3	(家族1人、家族外 1 人のうち)正社員の短時間勤務 1 人	2 人
4	正社員1人(5月から研修生として+1人(正社員扱い))、パート3人	5 人
5	正社員1、パート3	4 人
6	正社員1人 アルバイト2人	3 人
7	正社員 4 人、バイト 3 人	7 人
8	社員 2 バイト 2	4 人
9	正社員1人、アルバイト 3 人	4 人

- 2~9 人雇用で人件費率が 30%前後に落ち着くのは、売上高 1400 万円から 3300 万円 (サンプル 5~9) だった。

従事者 10~19 人

9 経営体のうち正社員を雇用しているのは 4 経営体だった。

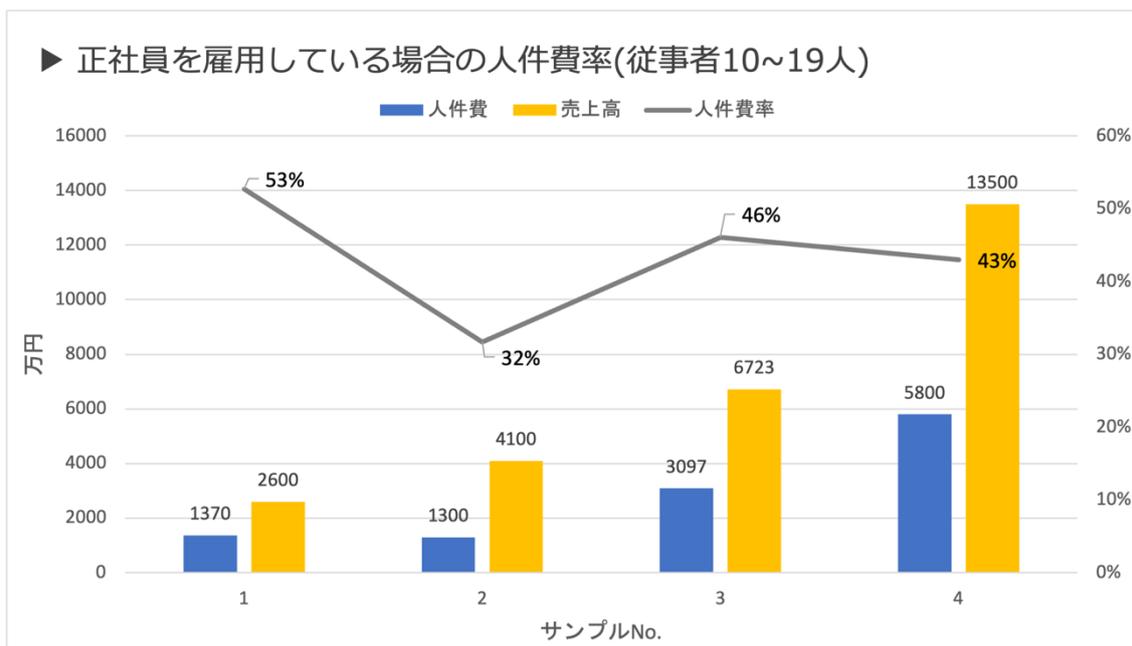


図 14 正社員を雇用している場合の人件費率(従事者 10~19 人)

表 7 従事者 10~19 人の経営体における雇用形態

No.	雇用形態と人数	合計
1	正社員 3 人、アルバイト 6 人、研修生 1 人	10 人
2	正社員 1 人、パート 11 人	12 人
3	正社員 4 人、パート 8 人	12 人
4	正社員 10 人、期間スタッフ 9 人	19 人

- ・ 人件費率 30%を下回る経営体はなかった。
- ・ サンプル数の少なさから、はっきりとした傾向は読み取れないが、サンプル 2 が他と比べて人件費率を抑えられているのは、従事者のパート割合が高いからではないか。

従事者 20~60 人

4 経営体全てで正社員を雇用していた。

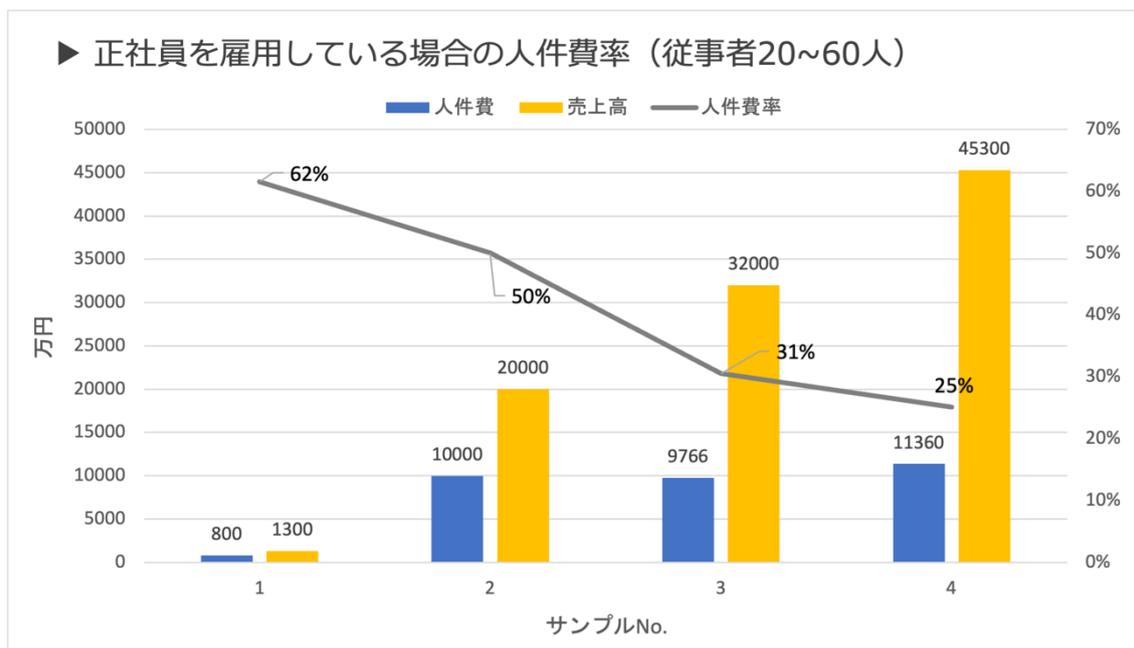


図 15 正社員を雇用している場合の人件費率(従事者 20~60 人)

表 8 従事者 20~60 人の経営体における雇用形態

No.	雇用形態と人数	合計
1	正社員 5 人、パート 4 人、就労支援利用者 20 人	29 人
2	正社員 15 人、アルバイト 40 人、研修生 2 人	57 人
3	正社員(※ 家族2、家族以外 27)	29 人
4	正社員 8 人、パート 50 人	58 人

- 20~60 人の雇用で人件費率が 30%前後に落ち着くのは、売上高 3 億 2000 万円 (サンプル 3)、4 億 5300 万円 (サンプル 4) だった。

課題

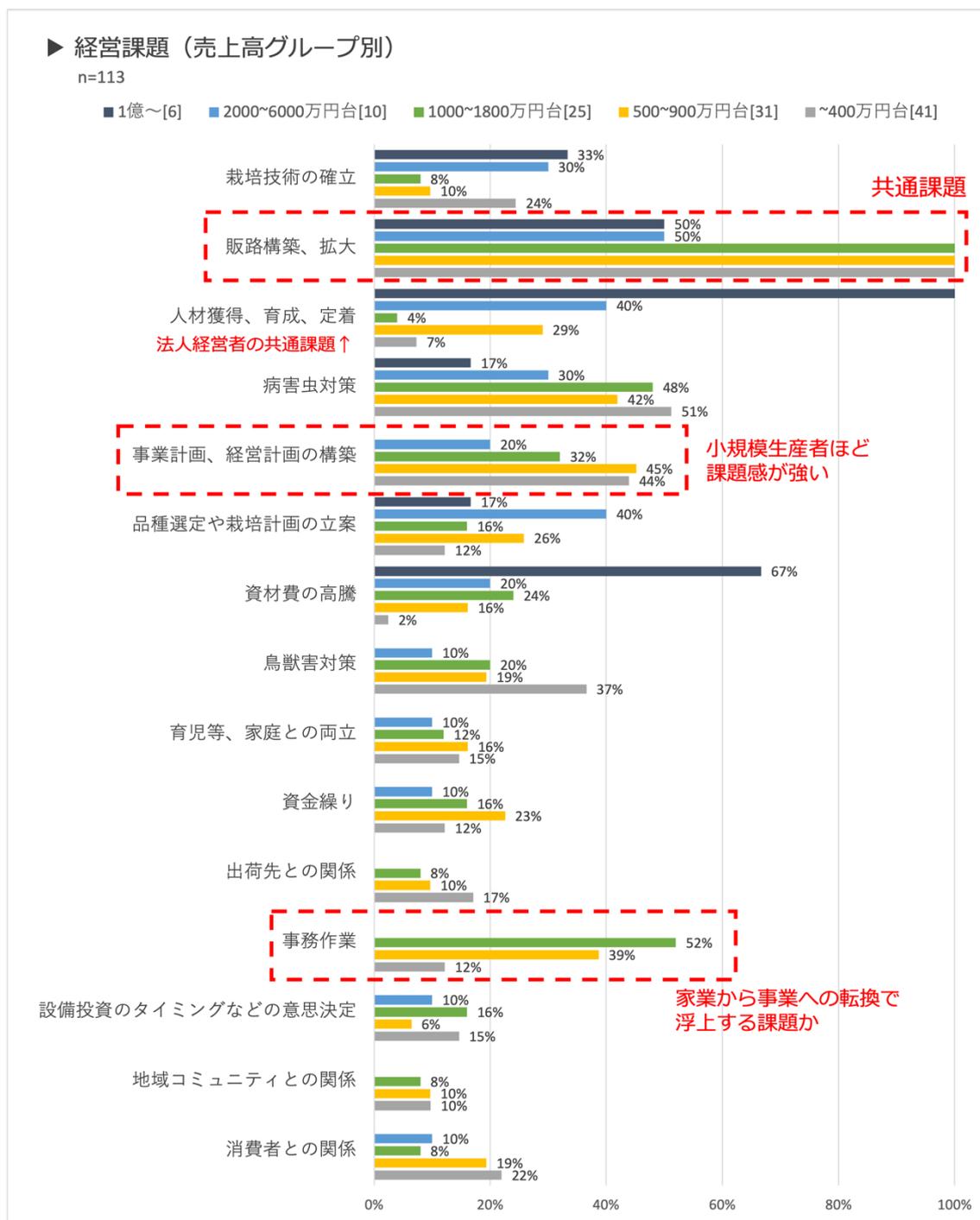


図 16 経営課題（売上高グループ別）

売上高によって違いが見られた課題として、「人材獲得、育成、定着」（売上 2000～6000 万円の法人に共通）、「事業計画、経営計画の構築」（売上 1 千万円未満の個人生産者に共通）、「事務作業」（1000 万円を境に増加）などがあった。また 1 億円以上の大規模経営体が資材高騰の影響をより受けていると推測できる。

5. 生産者の価値観

自然とのつながり

今回の調査では、坂ノ途中が環境問題への関心を高めたり、持続可能な暮らしを実践することを後押ししたりしているのかを測るために、心理学で用いられている指標を実験的に採用した。心理学の研究では、環境配慮行動と対応するヒトの心理的尺度を測ることをテーマにした論文が数多く発表されている。今回の調査では芝田(2016)⁵により提案された尺度を参考に、環境配慮行動と相関が高いとされる尺度として、「自然環境に対する価値観 (図 17)」の 4 項目について質問した。

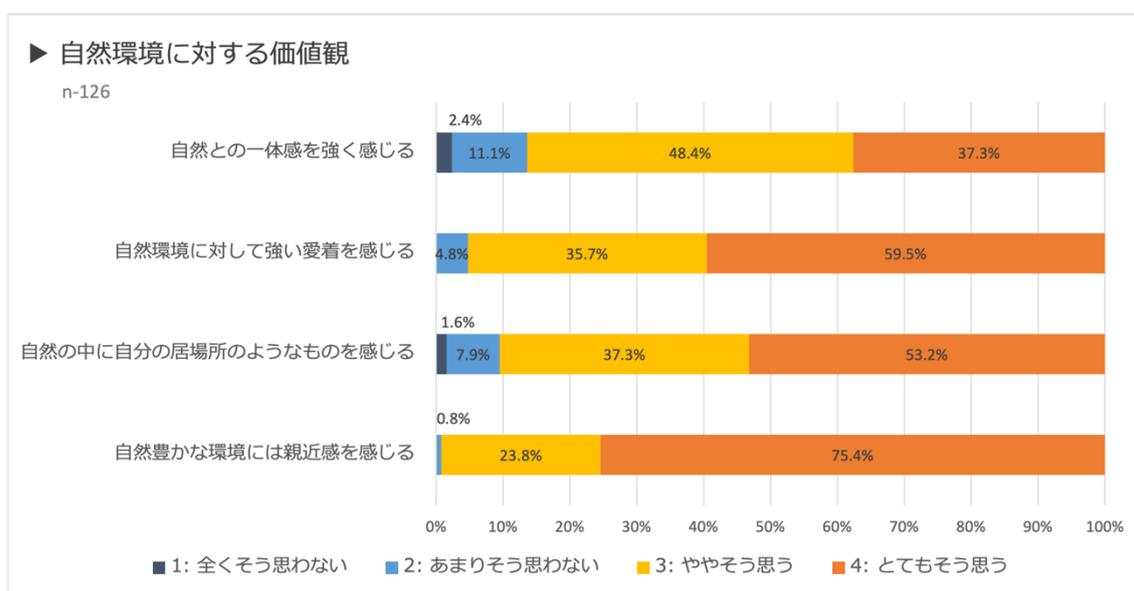
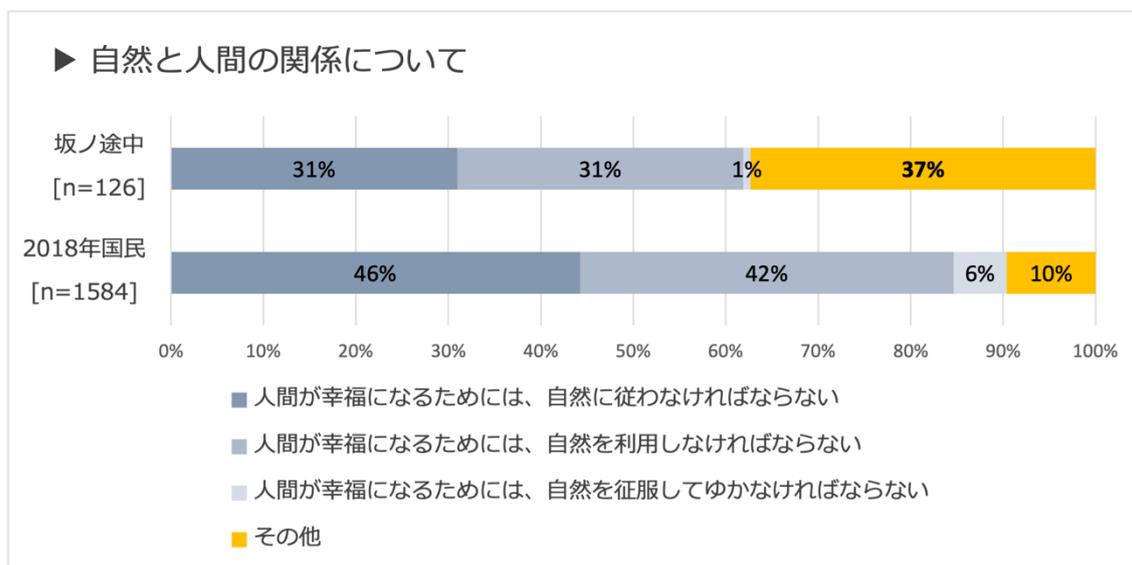


図 17 自然環境に対する価値観

全ての項目について、「ややそう思う」「とてもそう思」が 8 割を超える結果となった。環境負荷の小さい農業に取り組もうとしている／取り組み続けることで、環境配慮行動と相関が高い価値観を持っている／持つようになると考えられる。

⁵ 芝田 征司, 自然に対する感情反応尺度の作成と近隣緑量による影響の分析, 心理学研究, 2016, 87 (1) 50-59

加えて、国民統計調査⁶との比較のため「自然と人間との関係（次頁図）」についても質問した。



Q. 自然と人間との関係について、次のような意見があります。あなたがこのうち真実に近い（本当のことに近い）と思うものを、ひとつだけ選んで下さい。

図 18 自然と人間の関係について

坂ノ途中の生産者では「その他（自由記述）」を選択した人が最も多く、国民統計調査と比較しても顕著に多い結果となった。「自然」を一般の人々は抽象的・一面的なものとして捉えているかもしれないが、生産者は日々の関わりの中で具体的・多面的に捉えているということの表れなのではないか。

また自由記述には以下のような回答があった（詳細は【付録】集に掲載）

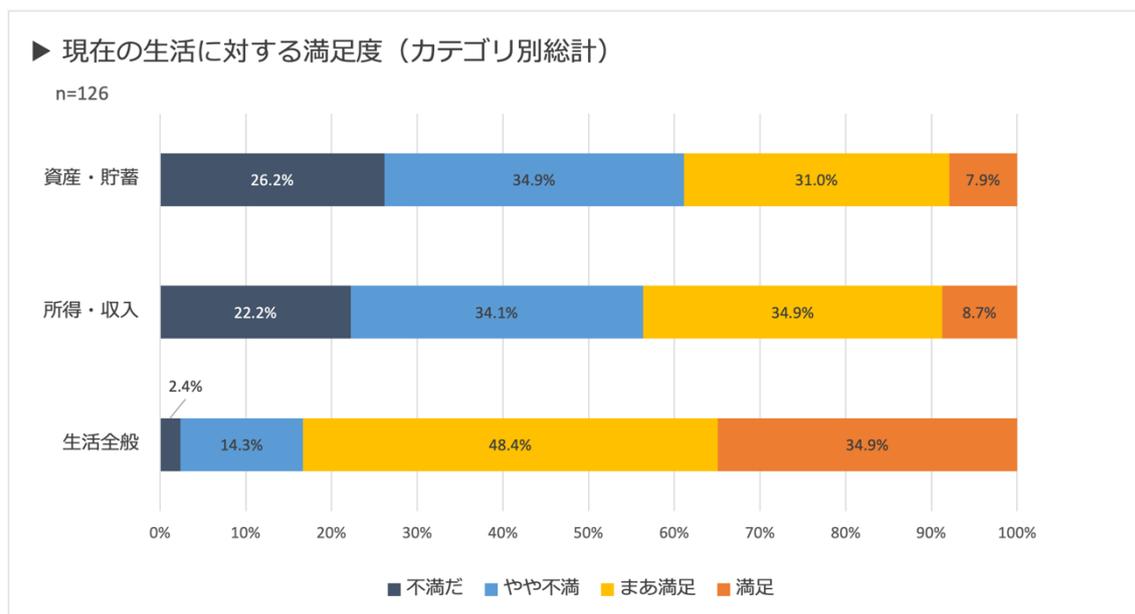
- ・人間は自然の一部だと考え、共生・共存が必要だという意見（11件）
- ・自然を知る、価値を見出す、理解することが必要だという意見（4件）
- ・良い関係性を築くことが必要だという意見（3件）

⁶ 統計数理研究所「日本人の国民性 第14次全国調査 結果概要と基礎集計表」#2.5 自然と人間との関係、<https://www.ism.ac.jp/survey/KSResults/Tables/Section2.html>

生活

心身と社会的な健康を表す概念として Well-being という言葉がある。生産者は主観的に見てどの程度現状の生活に満足しているのかを探るために、well-being の指標の一つである生活満足度について質問した。Well-being を測る指標はいくつかあるが⁷、今回の調査では国民一般と比較可能な「国民生活に関する世論調査⁸」にならい質問を設定し、結果を比較した。

その結果、20 代以外（30～60 代）は「満足、まあ満足」の割合が国民一般と比べて約 1.5 倍であった（図 20、21）。また「不満だ」の割合は国民一般と比べて少なかった。また回答者の半数以上が資産・貯蓄、所得・収入については不満を抱えているものの（図 19）、生活全般としては満足していると言え、自然との接触多い人は、幸福度が高いとする既存研究⁹の結果と整合していた。



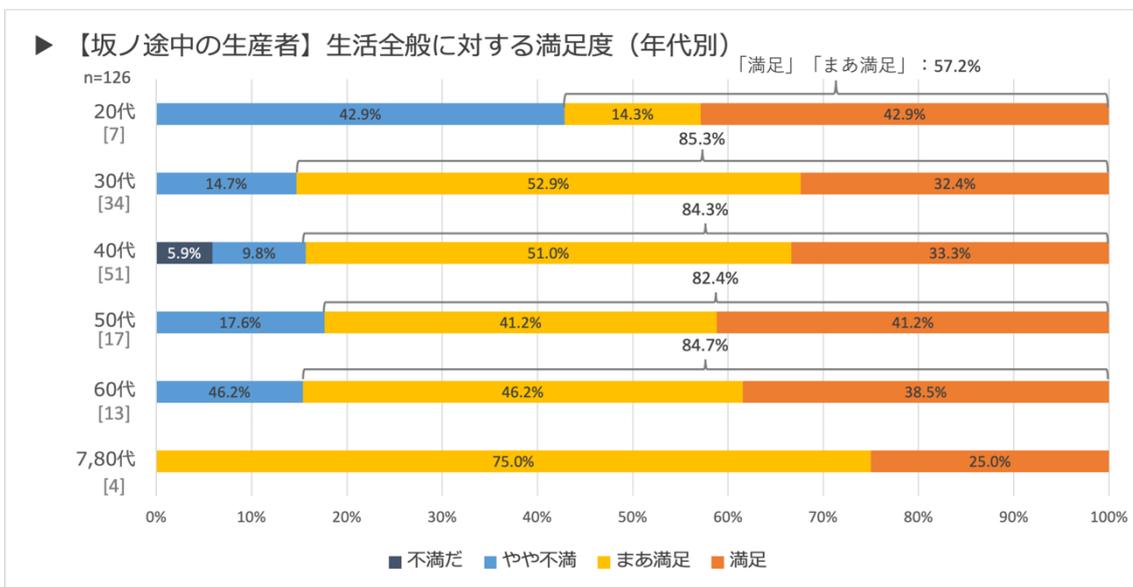
Q. 資産・貯蓄の面では、どの程度満足していますか。／所得・収入の面では、どの程度満足していますか。
／全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。

図 19 現在の生活に対する満足度

⁷ well-being の定義によって指標は異なる。包括的な Well-being 調査の例として、内閣府「満足度・生活の質に関する調査」(<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/index.html>)では 13 分野の満足度から総合的な生活満足度 (well-being) を測定している。ただし、本調査では比較が可能な世論調査(注釈 9)と設問内容を合わせた。

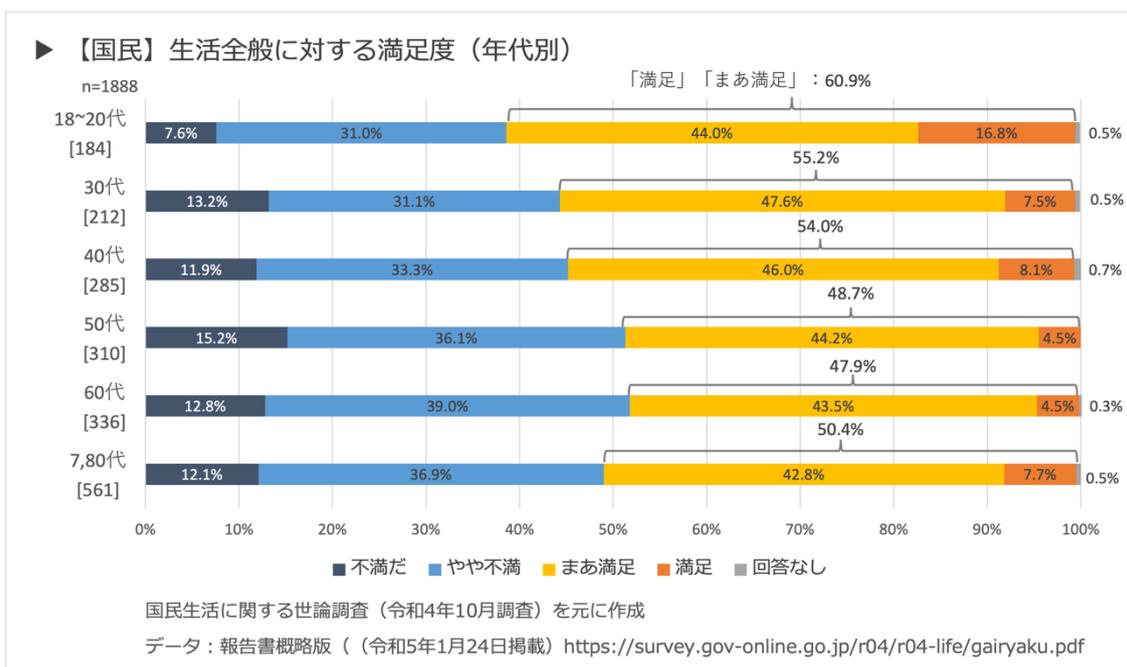
⁸ 内閣府国民生活に関する世論調査（令和 4 年 10 月調査）
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-life/index.html>

⁹ Capaldi, C. A., Dopko, R. L., & Zelenski, J. M. (2014). The relationship between nature connectedness and happiness: A meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 976. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00976>



Q.全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。

図 20 年代別、坂ノ途中の生産者の生活満足度



Q.全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。

図 21 年代別、国民の生活満足度

(坂ノ途中の研究室, 2023)

Part 2 【データから読み解く】

坂ノ途中の研究室・東京工業大学博士課程
渡邊春菜

経営ハードルが上がる経営規模と要因は何か？

第1回調査では、就農当初から現在までの「経営が成り立っているかどうか」と「心境の変化」を聞いた。すると、経営が成り立っているかどうかに関わらずほとんどが「引き続き続けていこう」を選択していた。どんな状況でいつ経営が苦しくなるのだろうか？今回の調査では、経営状況と合わせて主観的な満足度、目指すスタイルに関する質問を追加し、何かパターンがないかを探ってみることにした。

すると、「満足」の選択率は売上高 1000 万円台をピーク減少していくことがわかった（図 22）。Part2 ではこの結果の背景に何があるのかを明らかにしたい。

経営状況に対する満足度と売上高の関係

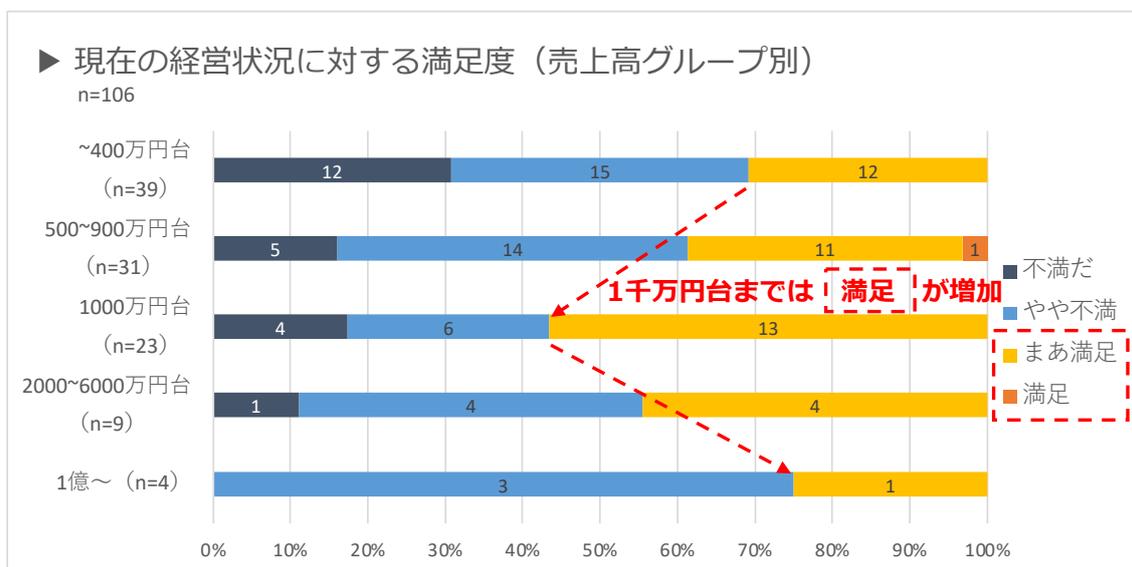


図 22 現在の経営状況に対する満足度（売上高グループ別）

まず、売上高 2000 万円以降になると、1000 万円台では問題となりにくい雇用や設備投資など、家業から事業への転換に直面するに当たっての課題（p.20 参照）が満足度低下に影響しているのではないかと、という仮説を立てた。

これらの課題には経営拡大時に発生することが予想できるため、現状と目指す売上高のギャップから経営拡大意向をみて見る。

現状と目指す売上高から見る経営拡大意向

表 9 現状の売上高と将来的に目指す売上高

将来的に目指す売上高	現状 (2022年度売上)									総計
	~200万円台	300~400万円台	500~700万円台	800~900万円台	1000万円台	2000~4000万円台	5000~6000万円台	1~2億	3~4億	
~300万円	9		① 1000万未満では、売上げが上がるごとに現状維持が減る (~300万: 41%, ~500万: 29%, ~800万: 5%, ~1000万: 0%)							9
~500万円	5	5								10
~800万円	2	6	1							9
~1000万円	3	3	10		1					17
1000~2000万円	2	3	8	8	9	1				31
2000~3000万円			1	1	10	2				14
5000~6000万円						2	1			3
1億	1		1	1	1	1	1			6
3億~	②現状維持か拡大を目指すのかの意向が分かれる			1	2	1		1	2	6
売上目標をたてない								1		1
総計	22	17	21	10	23	7	2	2	2	106

※現状の売上高は、数字の記述回答結果をグループ分けして集計した。図 22 の 2 グループ「~400 万円台」「500~900 万円台」は 4 グループに細分化した。

※「将来的に目指す売上高」は選択肢（~300 万円、~500 万円、~800 万円、~1000 万円、1000~2000 万円、2000~3000 万円）から選択、それ以上の場合は記述回答とした。

※4000 万円台の記述回答はなかった。

①現状 1000 万円未満では、売上げが上がるごとに現状維持が減る（※現状の左から 4 グループのセルを赤で塗りつぶした部分）

- ・ 売上規模が大きくなるごとに現状維持の回答数が減る（9→5→1→0）。
- ・ 現状よりも売上を上げていこうとしている人たちの目標額は、一部を除き「1000~2000 万円」に留まっている。

②現状「1000 万円台」以降は、現状維持か拡大を目指すのかが分かれる。

- ・ 「1000 万円台」縮小・現状維持が 10 人、拡大が 13 人
- ・ 「2000~4000 万円」現状維持 3 人、拡大 4 人
- ・ 「5000~6000 万円」現状維持 1 人、拡大 1 人

以上より、目指す売上高の一つの目標として 1000 万円台というのがあり、それ以降は 1000 万円台にとどまるのか、拡大するのかの意向が分かれることが読み取れた。

満足度と拡大意向の関係

次に、「拡大意向」が経営状況に対する満足度にどのような影響を及ぼしているのか、現状の売上高と満足度ごとに生産者プロフィールを抽出し、満足度と雇用や目指すスタイルの関係を分析する。

売上高 1000 万円台の分析

表 10 1000 万円台、満足度「やや満足」生産者プロフィール

	売上高 (万円)	目指す 売上高 (万円)	拡大 意向	経営スタイル (圃場、作物)	自分を除 く従事者 (うち家 族)	雇用形態	目指す経営スタイル
1	1000	1億円	○	農業法人を経営(露路、野菜、30品目)	3(1)	アルバイト2人	回答なし
2	1000	1000 ~2000	△	個人経営(露路、野菜、30~500品目)	2(1)	正社員の短時間勤務1名	作物を丁寧育てられる適正規模での安定経営と文化的に豊かな暮らしの両立
3	1000	1000 ~2000	△	個人経営(露路、野菜、20品目程度)	1(1)	0	おいしい野菜を安定的に供給する。荒廃農地が増えているので、解消に努めて、農業を通じて、人口増加、地域発展に貢献していきたい。
4	1007	1000 ~2000	△	個人経営(露路、野菜、50品目)	10(1)	アルバイト9人	基本は夫婦2人で営農しながら、人を育てられるくらいの経営規模になるように頑張る
5	1020	2000 ~3000	○	個人経営(露路、施設、野菜、30品目)	4(1)	アルバイト3人	自分自身が経験した大規模農業の感覚、経験、を今後就農する人が経験できるような農家になりたい。実際は農地的に無理なので一部でも経験できるような農家になりたい。
6	1050	~1000	×	個人経営(施設、トマト)	1(1)	夫婦のみ	夫婦二人で無理のない程度の仕事量で、余裕ある生活、貯金ができる農業経営
7	1100	1000 ~2000	△	個人経営(露路メイン、野菜、60品目)	1(0)	正社員一人	人をそだてられるくらいの経営規模になって、栽培技術などを向上して継承していきたい
8	1120	1000 ~2000	△	個人経営(露路、施設、田、野菜、50品目)	6(1)	アルバイト4人、 バイト兼研修1人	右腕になるような信頼できる従業員が一人欲しい。それがあれば事業拡大を進めていけると思う。
9	1360	3000	○	個人経営(露路、野菜、30品目)	1(1)	専従者1名	緑肥を活用し、土づくりをしながら作付けには困らない圃場規模。スタッフが満足する給料と休みと労働時間の生産性のある栽培。自社で加工工場を持ち、加工事業で国内だけではなく輸出ができる農家になるのが目標です。
10	1390	4億 3850	○	農業以外の収入が多い(施設作物、田、4品目)	5(0)	アルバイト5	2050年に、居住地域(町)の農地25%を耕作しており、それを有機で栽培できるためのスタイル。
11	1429	2000	○	農業の方が収入が多い(米麦大豆、9品目)	1(1)	家族	米麦大豆の生産とその加工
12	1500	2000 ~3000	○	農業の方が収入が多い(露路、野菜?、9品目)	3(0)	正社員1人 アルバイト2人	農地面積20haを目標にしています
13	1500	5億	○	個人経営(露路、柑橘、9品目)	1(1)	0	学生にとって農業が職業選択の一つとなる未来の礎となる農家。まず目を向けてもらうこと、認知してもらうことを経営スタイルとしている。話題性でも収益性でも地域のシンボルとなること。一個人での達成は不可能だが、地域やコミュニティ単位で少しずつ巻き込むことで、大きな波を作り出すことを当面の目標としている。

※「満足」は該当データなし ※拡大意向あり(○)、現状維持または微増(△)/微減(×)

- ・ 拡大意向 (○) について見ると、目指す売上高 2000~3000 万円は 4 人 30%、それ以上を合わせても 54% だった。6/13 人は現状維持または微増 (△) / 微減 (×)。
- ・ 平均雇用人数は 3 人

表 11 1000 万円台、満足度「不満/やや不満」生産者プロフィール

	売上高 (万円)	目指す 売上高 (万円)	拡大 意向	経営スタイル (圃場、作物)	自分を除 く従事者 (うち家 族)	雇用形態	目指す経営スタイル
▼不満							
14	1130	2000 ~3000	○	個人経営(露路、野菜、20品目程度)	5(1)	正社員2人(うち研修生1人)、パート3人	最近考えているのは2haくらいで売上2500万円(反収130万円になるよう技術を上げたいです)、従業員は社員2人+パート3人くらいで収入も時間も安定した形ができるのではないかと考えています。正社員は3~10年の範囲で農業を軸にやりたいことを見つけて巣立っていく、というのが双方にとっていいのではないかと考えています。農業への携わり方が専業ではなくてもいいな、と思うようになりました。
15	1200	2000 ~3000	○	個人経営(施設、野菜、20~30品目)	3(0)	アルバイト3人	年収は500~1000万。可能な限り人に気を使わず自由きままに。それができればあとは若い人を育てる事ができればいいかな。
16	1300	2000 ~3000	○	農業以外の収入が多い(露路、野菜、8品目)	22(2)	正社員5人、パート4人、就労支援利用者20人	農福連携
17	1860	3500	○	個人経営(露路、施設、野菜、8品目)	10(2)	アルバイト10人	担い手のいない地域の農地集約を進めて収益性の高い農業経営体をつくる、IUJターンの人材を育てて地域に移住定住させられるハブ農家になる、農業を通じて地域の雇用や仕事をつくる
▼やや不満							
18	1200	1000 ~2000	△	個人経営(露路メイン、野菜、5品目)	7~8(2)	臨時雇用5~6人	雇用出来るような経営規模、栽培品目、販売先を組み立てたい。地域に根差した経営体になりたい。多角経営も出来ればしていきたい。女性の活躍できる職場づくりをしたい。
19	1225	1000 ~2000	△	個人経営(露路、りんご、15品種)	3~6(2)	パート1~4人常に不安定	なるべく放棄地を増やさないようにしたいが、経営面積を増やそうにも、高齢化によりパートさんの数が如実に減ってきている。今後もパートさんは増えそうにないため、効率化を重視した経営を目指したい。まずは選別機械の導入など、機械化に力を入れたい。また、一日単位や数時間単位でも手伝ってもらえるよう、作業のマニュアル化、簡素化を目指し、バリアフリー的な視点を持ちたい。品質が一定でなくなるかもしれないが、販売路の開拓によってフォローしたい。六次産業も興味はあるが、まずは経営を安定させたい。
20	1260	1000~2000	△	個人経営(露路と施設、田、30品目)	6(2)	アルバイト4人	回答なし
21	1400	2000 ~3000	○	個人経営(露路、野菜、10品目)	5(1)	正社員1、パート3	青果販売だけでなく、体験なども含めて販売していきたい
22	1450	1000 ~2000	△	個人経営(露路、野菜・ハーブ、50~100品目)	7(1)	アルバイト6	野菜、ハーブ生鮮品の生産、販売および加工品販売。都市近郊農村の立地を生かした非農家都市住民ターゲットにした農村の価値を販売(体験)する活動の収益化。
23	1500	2000 ~3000	○	農業法人を経営(施設葉物、15品目)	5(0)	アルバイト5人	本当の農業の形を追求する専門家みたいなのが理想

- ・ 60%が2000~3000万円台を目指しており拡大意向がある。残りの40%は現状維持または微増。
- ・ 平均雇用人数は7.7人

売上高 1000万円台まとめ

拡大意向のある生産者率は、「まあ満足 (54%)」「不満/やや不満 (60%)」だった。平均雇用人数を見ると、「不満/やや不満」で倍以上に増えることから、経営拡大のために雇用を増やしていることが要因の一つと言える。売上高 2000~6000万円台でも同様のことが言えるのかみしてみる。

売上高 2000~6000万円台の分析

2000万円台 (表 12: 1,2)

- ・ 拡大意向については、現状維持または微増 (△) /微減 (×)。
- ・ 家族経営の蓮根生産者が「まあ満足」なのに対し、多品目で雇用あり生産者では「やや不満」となっていたことから、栽培スタイルも満足度と関係するかもしれない。

3000~4000万円台 (表 12: 3~7)

- ・ 3を除き、拡大意向のある生産者(4,6,7)が「不満/やや不満」となっていた。
- ・ 目指す経営スタイルで、雇用や後身の育成等挙げる生産者 (4,7) が「不満/やや不満」となっている。また「不満」を選択した生産者の正社員雇用数が最も多い。
- ・ 比較的品目を絞った栽培スタイルの生産者(3,5)はいずれも「まあ満足」となっている。従事者の雇用形態は外国人労働者 (特定技能)、パート+正社員であり、こうした雇用形態であることと栽培スタイルにも関係がありそうだ。

6000万円台 (表 12: 8,9)

- ・ 拡大意向のある生産者(8)が「やや不満」、現状維持または微減 (△) の生産者(9)が「まあ満足」となっていた。
- ・ 課題についてのコメントで、8は「現状では厳しく、1~3億円くらいにならないと事業承継したいというような経営にならない」、9は「果樹は手間がかかるため人手が必要で人件費がかかりすぎる。賃金が安いいためか若い人材が定着しない」とコメントしており、いずれも状況は厳しいことがわかるが、満足度には差が出た。

(坂ノ途中の研究室, 2023)

表 12 2000~6000 万円台、生産者プロフィール

	現在の経営に対する満足度	売上高 (万円)	目指す売上高 (万円)	拡大 意向	経営スタイル (圃場、作目)	自分を除く従事者 (うち家族)	雇用形態	目指す経営スタイル
1	まあ満足	2150	1000~2000	×	個人経営(露路、連根)	1(1)	-	農業の借金を早く返済して、運転資金を借りずに売り上げだけで農業経営をしていきたい。
2	やや不満	2600	2000~3000	△	個人経営(露路、野菜、70品目)	12(2)	正社員3人、 アルバイト6人、 研修生1人	法人化し、次世代が食べていける農業形態にしたい
3	まあ満足	3000	1億	○	個人経営(露路、野菜、8品目)	8(5)	特定技能3名	無理のない範囲で取引先と拡大
4	不満	3000	5000	○	農業法人を経営(田、露路、施設、野菜、米、30品目)	8(1)	正社員4人、 バイト3人	地域の有機農業のプラットフォームのような経営。就農したい人、働きたい人、食育や環境教育など、様々な目的の人が活躍できる場にしたい。
5	まあ満足	3200	3800	△	農業法人を経営(露路、土ものメイン、6品目)	4(0)	社員2バイト2	反収をあげて、スケジュールどおりに作る
6	やや不満	3300	5000	○	個人経営(露路、野菜、30品目)	5(1)	正社員1人、 アルバイト3人	回答なし
7	やや不満	4100	10億	○	農業法人を経営(施設、葉物、12品目)	12(1)	正社員1人、 パート11人	仕組みでもお金も販路も回る経営。その中でスタッフの豊かな暮らしが継続する農園。
8	やや不満	6500	1~3億	○	農業法人を経営(施設、葉物、30品目)	11	正社員7人、 アルバイト4人	青果、穀物、加工品、サービス業、全てを行うことができるのが農業の魅力
9	まあ満足	6723	6000	×	個人経営(露路、果樹、40品目)	14(2)	正社員4人、 パート8人	果樹の栽培・販売を中心とした経営。

売上高 2000～6000 万円台まとめ

「まあ満足」のうち拡大意向があるのは1/4名、「不満／やや不満」のうち拡大意向があるのは4/5名だった。2000～6000万円台の生産者でも、拡大意向とそれに伴う雇用問題が満足度低下の要因の一つと言えるだろう。

考察とまとめ

ここまで、経営状況に対する「満足」の選択率ピークが1000万円台にあることを起点に、満足度低下の要因を探ってきた。その結果、拡大意向があること、それに伴い雇用を増やしていこうとしている、あるいは現状の売上高の割には人を多く雇っていることが要因の一つではないかということがわかった。

Part 1 の 4. 運営実態では、売上高に占める人件費率が 20% 台後半で安定するパターンを 2 つ挙げたが、これらの安定パターンから経営を拡大しようとする時に「不安定なゾーン」に入ること、経営状況の満足度が下がるのではないかと。

▶ 人件費率が 20% 台後半で安定する 2 パターン

- ① 1400～1500 万円／社員 1、パート 2～4 人、雇用合計 2～4 人
- ② 3200～3300 万円／社員 1～2 人、パート 2～3 人、雇用合計 4 人

このような「不安定なゾーン」の存在は、スタートアップ業界では「死の谷」として認識されている。死の谷を乗り越えるには、人、技術、カネの調整、生産から販売、アフターサービスまでの体制を整えることなど、現在もっている原資をうまく使ったマネジメントと事業の黒字化の重要性が指摘されている¹⁰。これは有機農業の新規就農においても同様ではないか。例えばパターン①と②の間では、雇用形態の変化（パートが多い状態から、社員が多い状態へ増えるなど）、個人から法人への変化、他にも多数の経営に関わる変数の変化があり、これらのバランスをとりながら経営を拡大していくことが有機農業経営の不安定なゾーンを抜け出す上で重要だろう。

アンケート調査では、生産者の今を切り取ったデータしか得られない。したがって次の調査として、これまで「不安定なゾーン」を切り抜けてきた生産者に、当時の経営状況や工夫など具体的な数字やエピソードを聞いていくことも必要である。

¹⁰ 出川通(2004)『技術経営の考え方：MOTと開発ベンチャーの現場から』、光文社新書

【付録】自由記述集

※回答内容は、趣旨を損ねない形で修正しています。

研修で学んで良かったこと

- 営農に関わる実践 [12]
 - ・ 計画の設計と仮説検証の重要性（栽培においても経営においても）
 - ・ 農協の組合から始まりましたので、そこで野菜の流通、大まかな農業の仕組みを学ばせてもらいました。
 - ・ 出荷する際の梱包やパック詰めの基本
 - ・ 調理・加工技術
 - ・ トラブル・災害への対処の方法
 - ・ 街の中に住んでいたのに、ペーパードライバーでしたが軽トラを自由にやらせてもらって車の運転に慣れた事。
 - ・ 自然を視る目
 - ・ 観察力

- 地域・人間関係 [7]
 - ・ 農家の知り合いが増えた。
 - ・ 人間関係の難しさ
 - ・ 集落の皆様から教えてもらう事が役に立っています
 - ・ 地域での営農スタイルの差
 - ・ 地域特性

- 農家の生活 [6]
 - ・ 畑仕事のテンションが会社のと違うことが分かってよかった
 - ・ 農家のタイムスケジュール
 - ・ 1年間以上の研修を通じての農業生活
 - ・ 体が農業(農作業)に慣れる
 - ・ 身体の使い方
 - ・ とにかく心の整理が大切

- 表現、想いを伝える [2]
 - ・ 畑で感じたことを言語化すること
 - ・ 自分の想いをいかに表現し、伝えるか

- その他 [9]
 - ・ 農業で生計が成り立つか実感することが出来た。
 - ・ 師匠の続けていく姿
 - ・ 農業という文化を継承する尊さ。
 - ・ 同じ研修を受けた方たちの農業へ対する考え方
 - ・ 失敗例を多く学べたのは良かった

研修で学びたかった、学び足りなかったこと

- 経営 [12]
 - ・ 有機農業の本髄、ビジネス的農業に対する考え
 - ・ 就農後は個人宅配にするのかスーパーなどへの卸をメインにするのか等の営農スタイル。
 - ・ 経営の構造的理解
 - ・ リアルな営農（具体的な数字）
 - ・ ほぼ作業していたという感じなので、経営の方法を学ばなかった
- 栽培技術、知識 [9]
 - ・ 自分が就農後に栽培する作物とは違う作物栽培に従事していたので、専門的な知識を得られなかった
 - ・ 果樹は生育に時間がかかるので、植え付けに関する考え方を学ぶことができれば、植え付け数年後に1から計画を立て直して植え付けしなおす必要が減ったのではないかと考えています。
- 販路構築、営業・販売 [5]
 - ・ 販売と保存
 - ・ 新しい販売方法や新しい作物など、常に学びが必要だと思います。
- 簿記、経理 [3]
 - ・ 帳簿や確定申告回りの税制や節税
 - ・ 確定申告関連
- 機械整備、使いこなし [3]
 - ・ 機械が特に。経営の学びなどを求めて師匠のところに行ったわけではないので、承知の上だったし
 - ・ トラクターの運転。危ないから中々乗らせてもらえませんでした。

- 土壌改良技術 [3]
 - ・ 畑（土）の作り方、土の評価
 - ・ 市販の有機肥料やミネラルについてなど技術的な事

- 色んな農家を知る [2]
 - ・ 独立する前に他の農家さんをたくさんみに行った方がいい
 - ・ 研修先にはとても満足していますが、他の農家のやり方も研修中にもう少し知りたかったと思う

- その他 [7]
 - ・ 作物毎の気候風土との相性
 - ・ 人材育成、人とのかかわり方
 - ・ 栽培データのとり方
 - ・ 保存
 - ・ 有機農業栽培 10a でどのくらいの脱炭素に協力できるのか
 - ・ 東大、京大はじめ有名大卒の技官さん達がたくさん居たのに、学ぶチャンスを逃したこと。
 - ・ 学びたいことは、まだたくさんありますが、自分で学び続けるものだと思います。

研修の満足度とその理由

研修満足度別コメント

4:満足

学び足りないのは研修先のせいではなく、自分の落ち度なので。有機直売についてここまで学ばせていただいたら何もいうことはありません。

今の自分があるのはその人たちのおかげであると本当に思う。

ごく実践的な研修だった。

広く浅く最低限学んだ。

それを活かすのは自分次第

あとはそれぞれの畑に応じたやりかたを自分自身で考えながら実行するのみなので。農業についての基本的理念は染み付いていると思う

現在があるのはそのおかげ

一年を通して栽培を学べたことと体力勝負だって事しみじみと学べた。

今があるから

研修なくいきなり農業に飛び込んだら、恐らく廃業していた

就農して10年目ですが、農業のやり方は基本的に研修先の真似の延長線上にあって、ベースとしてしっかりと存在しているのを感じるのには安心感がある。

blif 理論を学べたから

充実してて尚且つ楽しすぎたから

農業経験ゼロの状態から実際に農業に携わることができたから。

農業を一から丁寧に教えてもらえた

今の自分を育ててくれた

地域に馴染む準備期間だったと思うから。

作業全般から基本的な畑の回し方、出荷作業まで農場長としての立場も経験しながらみっちりやらせていただいた。学べなかったことなど上記しましたが、全てを網羅できてる人なんていないと思うし、農家の在り方は多様であるべきだと思うし、何より自分自身で調べて工夫していくことが大切だと思っています。

当時、お花畑だった自分を受け入れてもらえただけで感謝。理想と現実がバランスしている師匠だったこと。

研修ですべてを学ぶ事は出来ないけれども、少なくとも就農し始められて、ここまで来れているので、満足しています。

栽培技術を習得することができた

居場所をつくっていただきました。

農業以外の前職から含め、全てが何かしらに役に立っていると思う。ですが全ての経験を今の農業および仕事に生かす事も必要な技術だと思う。

農家を志すきっかけになったから。沢山の出会いや農業を好きになれた事が良かったです。

2年間の研修で、周囲の認知が広がり、農地も借りやすくなる。1年目は作業で手一杯だが、2年目は余裕が出てきて考えながら作業できるようになる。

農業経営を学べたから

独立するまでの期間、アルバイトをさせていただき生活費を稼がせていただいたので。

研修はシンプルに必要な最小限で構わないと考える。自分の場合、就農後に自分の圃場を管理しながら、週に1日だけ先進農家での実習を3ヶ月×2件受けた。研修受け入れ先が「自分の圃場で自分の経営をさっさと始めたほうが良い。」という考えで、行政もそうした研修の在り方を柔軟に認めてくれたのでとても良かった。10回やれば覚える作業を、1年間300回繰り返すのは、時間と労力の無駄である。

3: まあ満足

新規就農者になる為の説得材料になった

最後は自分を信じること

自分が経営したいと思う作物について大体学べたから

農家なコミュニティに入れた

経営に関することについてはほとんど参考にならなかったが、栽培に関しては非常に参考になり、今でも私の基本となっているから。

素晴らしい同期の研修生と共に内容の濃い研修ができた。ただ、経営面についてはあまり勉強できなかった。

生きる術(農業)を教わった。

栽培の基本ベースを学べたこと

実地と、座学の両方で勉強出来たことと、多数の視察に行けたこと、同じ地域に農業の仲間が多数出来たこと。

全体では中々答えにくいです。全部を学べなかったからこそ、自分で学ぶエネルギーが湧いたし、全て物事は良い面悪い面があるので、上記の回答に当てはまらないです。

自分だけでは出会うことの出来ない関係者との関係が構築できた。

お客様気分が抜けなかった

名目は研修生扱いだが、実際は労働力として使われる

やってみないと分からないことが多い

言語が流暢であればより深い知識を得られたという心残りはあるが、言葉以外から受ける刺激・学ぶ力がより研ぎ澄まされたような機会であった。

固定給があり学べた

作業員の一人という感じだった

1年間しか無い中で最低限を教えて頂いた

現在の営農スタイルに大いに役に立っている

自分の精一杯はやれた

実際就農する前に、農業の大変さを実感できた。(楽しさは十分それまでにも感じていた)

農業について何も知らなかったなので、触れることができているだけで、吉

里親がとにかく顔の広い人で、就農後のいろいろな事柄が比較的スムーズに進んだ

とても勉強になった。

学び足りないこともあったが、大きな法人でたくさんのホダ木を扱う機会があり、ホダ木の数をこなすことや健康状態を診ることにしては自信がいった。

知識ゼロからのスタートであったため、実践的な研修で役立つものであった。もう少し体系だった研修であればなお良かった。

研修では、すべてを学ぶことが出来ないがこれから何をやっていくか？を見つける場だと思う。

研修と実際の経営は全く違うが、今でも研修先で学んだことを思い出す。

農業経営を考える上での場を提供してもらった

放任的だったので自力で考え行動することが求められたこと。同期の存在。

研修農家は二代目に継承する端境で、先代の、堅実かつ丁寧でも大胆な経営戦略、投資、労務管理、人徳、コミュニケーション能力、ブランディング、マーケティング、どれも軸が一貫して得られるものがとても大きかった。一方で二代目は、人間性から仕事の取り組み方まで、先代とは全くの正反対で、学びたいと思うことが一切ないことが返って注視する動機となり、こうなるとはいけないという見本として学びがあった。彼ら両方を同時に見比べられたことは農業技術を学ぶ以上に1人の経営者として大きな学びとなった。

とはいえやはり有益なことにしっかり時間を費やしたいという本音はあり、やや満足の評価。

良くも悪くも農業と自分自身を知り、様々な縁を頂き、今に続くきっかけを貰った為。

栽培技術の基本を学べたから。

2：やや不満

ブラックで辞めてしまった

研修そのものができるだけ近く・早く農業収入へはつながらない

栽培技術面が物足りない

一般論も大切ですが、個々人が実際にどこで就農するのかを強く意識した研修が必要。そうでないと、作物の選択や栽培方法などで失敗を繰り返すこととなります。

感覚的なことでしか教わず、自分個人で普及所や関係機関などで相談も多かった。

表面しか研修出来なかった

当時では奥深いところまで掘れる知識も技術も向上心も無かったので自分のせいかなと思う

必要な技能が獲得できなかったため

有機じゃなかった。一従業員としてしか見てくれてなかったから、学ぶどころではなかった。

1：満足

指導側にやる気がない。

講座に信用の根拠が求められなかった

結果的には研修生というより労働者だった。

研修先の人格によるところが大きく、当たり外れがある。

目指す経営スタイル

113 件の回答から一部抜粋

(1)暮らしとともにある農業 [32]

■ 暮らしと両立できる無理のない経営

- ・作物を丁寧に育てられる適正規模での安定経営と文化的に豊かな暮らしの両立
- ・まだまだ所得を増やす必要があるので拡大路線で進めているが、ビジネスとして拡大したいわけではない。出来る事ならコンパクトに自分の手の回る範囲でこだわった栽培をして、家族が不自由なく暮らせる所得を上げることが出来ればと思います。
- ・個人・一人で農産物生産・販売を行う
- ・夫婦二人で無理のない程度の仕事量で、余裕ある生活、貯金ができる農業経営
- ・圃場が山奥にあるので労働力を確保するのが非常に難しいので、家族経営を基本として考えています。また、当初は直売を基本スタンスとして営農していましたが、よりよいものを栽培しながら営業も行うことには限界を感じました。ですから、営業はプロに任せることとして卸を中心としたスタイルを目指しています。

■ 家族との時間も大事

- ・がつつり稼がなくてもいいので趣味を楽しめて(自分の時間を持つ)、夫婦2人で細々と楽しく生活出来る、経営よりも生き方重視スタイル。
- ・4人家族が問題なく暮らすことができ、年2回くらい長期旅行いける余裕をもつ
- ・まずは夫婦の生計が成り立つ農業を目指しています。自分たちの責任で、好きな仕事をして、やってみたい暮らし方をして、それで生きていったらどんな人生が待っているかをチャレンジしているような感覚です。その中で、考え方や状況の変化があって農業の経営スタイルが今後変化していくことは大いにあるとも思っています

■ 農業とやりたいことの両立

- ・農業をしながら、絵を描きたいです。
- ・半農半Xで持続できる経営

■ ニッチな小規模農業という戦略

- ・自給自足に近い形で、時代のニーズのニッチな部分を押しえて小規模にやっていきたい。
- ・小さな農業・家族的経営

(2)地域のための農業 [42]

■ 雇用創出・人材育成

- ・雇用を増やす事で地域貢献をはかりたい
- ・雇用出来るような経営規模、栽培品目、販売先を組み立てたい。地域に根差した経営体になりたい。多角経営も出来ればしていきたい。女性の活躍できる職場づくりをしたい。
- ・棚田保全と慣行農法に頼らない技術の継承をしながら、しっかり生計を立て、雇用をうめるように頑張る。
- ・自分自身が経験した大規模農業の感覚、経験、を今後就農する人が経験できるように農家になりたい。実際は農地的に無理なので一部でも経験できるような農家になりたい。
- ・新しく農業をはじめの方のサポートができるくらいの規模で経営し、加工品などを増やし別の収入を上げる

■ 後進が農業で生きていける環境を作る、経営継承できる農家になる

- ・法人化し、次世代が食べていける農業形態にしたい
- ・スタッフが結婚して子供が生まれてもうちの給与や条件で面白く農業をやりながら生きてゆける形
- ・仕組みで人もお金も販路も回る経営。その中でスタッフの豊かな暮らしが継続する農園。
- ・学生にとって農業が職業選択の一つとなる未来の礎となれる農家。自由度が高く障壁が低いから取り組みやすい。それが返って人材不足の原因となっているのが現状である。地方経済の活性化には一次産業はきっても切り離せない。にも関わらず情報は閉鎖的で進化や成長を鈍化させている。その一端は確かに農協にも責任はあるものの基本的には生産者の問題である。魅力がないから目指されない。憧れがないから認知されない。優秀な人間が必要であるのはもちろんだが、優秀な人間ほど敬遠する環境を作っているのが現代農業。(もちろん全てではない) 私たちはまず目を向けてもらうこと。認知してもらうことを経営スタイルとしている。それは話題性でも収益性でも地域のシンボルとなること。その先に認知され、選択の一つとなり得る未来がある。一個人での達成は不可能だが、地域やコミュニティ単位で少しずつ巻き込むことで、大きな波を作り出すことを当面の目標としている。

■ 有機農家を増やす

- ・町で有機農業者を増やしていけるように、有機農業を目指す従業員や農地を増やして活気のある農業経営体をめざします。
- ・オーガニックビレッジを起点とした地域や産官学、耕畜連携した取組

■ 耕作放棄地を作らない

- ・ 荒廃農地が増えているので、解消に努めて、農業を通じて、人口増加、地域発展に貢献していきたい。
- ・ 自分の地域の耕作放棄地ができるだけないような程度にする。
- ・ 周囲の耕作放棄地を少しでも解消できればと考えている。

■ その他

- ・ 障がい者福祉事業所との連携を増やす
- ・ 仲間と学校給食を全て有機栽培とする
- ・ 伝統ある京野菜の栽培方法を後世に継承していきたい
- ・ 2050年に、居住地域（町）の農地25%を耕作しており、それを有機で栽培できるためのスタイル。
- ・ 米、野菜と小規模な畜産をグループで共同経営できたら。

(3)経営多角化 [28]

■ 加工・販売などの六次産業化や地域農産物を集めて卸売業をするなど、経営拡大のための多角化を目指す

- ・ 法人向けの農産物販売と地域の農家さんから仕入れて販売する仲卸業
- ・
- ・ 栽培、直売、加工プラスアルファと多角化で収益を安定させ、この土地で豊かな暮らしを営むことを目標にして、同じ経営形態の仲間を細胞分裂のように増やしていきたい。
- ・ 法人向けの農産物販売と地域の農家さんから仕入れて販売する仲卸業
- ・ 自社で加工工場を持ち、加工事業で国内だけではなく輸出ができる農家になるのが目標です。

■ 農家レストランや農泊、消費者の受け入れなど体験を通して農業がより身近な存在になることを目指す

- ・ 農業をベースとして、農業の魅力と可能性を伝えられるアンテナショップ・農家レストランの経営。
- ・ 農業をやりながら農泊業
- ・ 野菜、ハーブ生鮮品の生産、販売および加工品販売。都市近郊農村の立地を生かした非農家都市住民ターゲットにした農村の価値を販売（体験）する活動の収益化
- ・ お客様や地域の方が気軽に遊びに来ることができる畑にしたい
- ・ しっかり自給し、色んな体験を提供できる場を作る。

■ その他

- ・ 本当の農業の形を追求する専門家みたいなのが理想
- ・ 農業コンサルタントで栽培技術指導と、その為の研究圃場としての栽培経営

(4)その他 [11]

■ まずは技術向上や効率化を目指す

・ 耕作放棄地が増えてきている。なるべく放棄地を増やさないようにしたいが、経営面積を増やそうにも、高齢化によりパートさんの数が如実に減ってきている。今後もパートさんの数はなかなか増えそうにないため、効率化を重視した経営を目指したい。まずは選別機械の導入など、機械化に力を入れたい。また、一日単位や数時間単位でも手伝ってもらえるよう、作業のマニュアル化、簡素化を目指し、バリアフリー的な視点を持ちたい。品質が一定でなくなるかもしれないが、販売路の開拓によってフォローしたい。六次産業も興味はあるが、まずは経営を安定させたい。

・ 最近考えているのは2ha くらいで売上2500万円（反収130万円になるよう技術を上げたいです）、従業員は社員2人+パート3人くらいで収入も時間も安定した形ができるのではないかと考えています。正社員は3～10年の範囲で農業を主軸にやりたいことを見つけて巣立っていく、というのが双方にとっていいのではないかと考えています。農業への携わり方が専業ではなくてもいいな、と思うようになりました。

- ・ 反収をあげて、スケジュールどおりに作る

自然と人間の関係について

■ 人間は自然の一部だと考え、共生・共存が必要だという意見 [11]

- ・ 人間が幸福になるためには、自然と共存してゆかなければならない
- ・ 人間が幸福になるためには、自然と一体であると認識しなければならない
- ・ 人間が幸福になるために、人間も自然の一部であると理解認識し、共生していかなければならない
- ・ 人が幸福になるためには自然の一部であることを感じ認識して生きなければならない
- ・ 人間が幸福になるためには、自然と共存してゆくのが望ましい
- ・ 自然と共生していかなければならない
- ・ 人間も自然の一部と考えているので、人間と自然の対立する上記選択肢に当てはまらない
- ・ 里山のように、自然と人間が共存できるような関係でいたい

- ・人間も自然の一部であって従うとかの認識はあまりない
 - ・人も自然の一部
 - ・自然と共存
- 自然を知る、価値を見出す、理解することが必要だという意見 [4]
- ・人が幸福なときは、季節を感じる時など、自然から教わるときだと思います
 - ・幸福とは何か、自然とは何かを知らなければならない。
 - ・人間が幸福になるためには、自然を理解し、応用しなければならない
 - ・人間が幸福になるためには自然の価値をみいださなければならない
- 良い関係性を築くことが必要だという意見 [3]
- ・人間が自然と上手に付き合わなければならない
 - ・人間が幸福になるためには、自然とうまく付き合わなければならない
 - ・人間が幸福になるためには自然との良い関係性が必要である
- その他 [6]
- ・場合による。ときに利用し、ときにいなして。ときになすすべなく佇む
 - ・上記3つの表現に違和感を感じますので、その他にします。自然を大切に尊重しながら社会を上げるとしたい。2番目の利用するに近いのかな
 - ・自然を出来るだけ壊さず、育てていかなければならない。
 - ・従うものでもなく、征服するものでもない。
 - ・必要なものだと思う。
 - ・人間が幸福になるためには、自然に感じてゆかなければならない

2023 年 坂ノ途中生産者アンケート結果報告書

発行日：2023 年 9 月 27 日

© 2023 株式会社坂ノ途中

※無断複製、再配布はお控えください